



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima organizacional y la satisfacción laboral en los
docentes del Nivel Inicial de la Institución Educativa N.º
167 Las Piedritas de Huaycán - Ate - 2012**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Luis Alberto Palacios Castro

Paula Francisca Palacios Castro

ASESOR:

Felipe Guisado Oscco

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

PERÚ – 2018

Página del jurado

.....

Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Presidente

.....

Mgtr. Estrella Esquiagola Aranda
Secretaria

.....

Dr. Felipe Guizado Oscoco
Vocal

Dedicatoria

Con mucho cariño a nuestros amados padres: Magdalena Castro Espíritu y Gregorio Palacios Torres, por todo el apoyo, comprensión y el gran amor que nos brindan día a día.

Agradecimiento

A Dios, quien nos guía y acompaña a lo largo de nuestra vida.

A La Universidad César Vallejo, por brindarnos la oportunidad de investigar y mejorar nuestra carrera profesional. Con un alto sentido de reconocimiento y gratitud a nuestro asesor: Felipe Guizado Oscoco.

Asimismo, un especial agradecimiento a los docentes de la Universidad César Vallejo que confiaron en nuestra investigación y a nuestros compañeros de aula Administración de la Educación I-2010, por haber compartido momentos inolvidables.

Declaratoria de autoría

Yo, Luis Alberto Palacios Castro, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 16161747, me presento con la tesis titulada “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la Institución Educativa N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán - Ate - 2012”, presentada en 129 folios; para la obtención del grado académico de Maestro en Administración en la Educación.

Declarando bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 30 de enero de 2015

.....

Luis Alberto Palacios Castro

DNI N° 16161747

Declaratoria de autoría

Yo, Palacios Castro Paula Francisca, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 16161827, me presento con la tesis titulada “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la Institución Educativa N° 167 “Las piedritas” de Huaycán - Ate - 2012”, presentada en 125 folios; para la obtención del grado académico de Maestra en Administración en la Educación.

Declarando bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 30 de enero de 2015

.....
Paula Francisca Palacios Castro

DNI N° 16161827

Presentación

Señores miembros de la comisión evaluadora de tesis:

La presente tesis titulada “El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán – Ate - 2012”, se desarrolla con el objetivo de comprobar si existe relación entre las dos variables. También se realiza cumpliendo con el protocolo de investigación propuesto por la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de magíster en Educación con mención en Administración de la Educación.

La importancia del presente estudio se centra en que deseamos proponer un tipo de institución educativa que ofrezca un clima organizacional favorable, donde el personal que labora esté satisfecho con el trabajo que realiza, además la idea es que el grupo social de docentes que laboran, se convierta en un verdadero equipo para lograr el objetivo común propuesto; estas condiciones estimulan mayor compromiso, motivación, confianza e identidad con la institución como describe Chiavenato (5ta Ed. Mc Graw Hill) “Es un estado de adaptación, el cual se refiere no solo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización” (p.119). Demostrando que, en la estadística aplicada se realizó un análisis de correlación, en donde se evidencia los resultados producto momento de Spearman, en la cual señala que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en estudio. Dándole un valor de ($r=0,556$ $p<0,05$), por lo tanto, se da cumplimiento a la hipótesis general, que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral, de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y anexos, la cual va en la parte final; el capítulo uno: Introducción, contiene la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo: Método, contiene el diseño de investigación, variables, población y muestra,

técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados de la investigación. El cuarto capítulo: Discusión, se contrasta los resultados con diversos autores. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo, van algunas recomendaciones; por último, el capítulo siete presenta referencias, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación. Por lo que esperamos cumplir con los requisitos de aprobación, que establece las normas de la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Los autores

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Declaratoria de autoría	vi
Presentación	vii
Índice	ix
Lista de tablas	xi
Lista de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	
1.1 Realidad Problemática	16
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	26
1.4 Formulación del problema	54
1.5 Justificación del estudio	55
1.6 Hipótesis	56
1.7 Objetivos	57
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	60
2.2 Variables, operacionalización.	61
2.3 Población, muestra y muestreo	65
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
2.5 Método de análisis de datos	73
2.6 Aspectos éticos	74
III. Resultados	
3.1 Resultados descriptivos	76
3.2 Resultados correlacionales	82
IV. Discusión	88

V. Conclusiones	92
VI. Recomendaciones	94
Referencias Bibliográficas	96
Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia	104
Anexo 2. Cuestionario	110
Anexo 3. Ficha de opinión de expertos	118
Anexo 4. Base de datos	122

Lista de tablas

	Pag
Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima Organizacional	63
Tabla 2. Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral	64
Tabla 3. Validación de contenido, juicio de expertos	71
Tabla 4. Criterio de confiabilidad valores	71
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad del instrumento	72
Tabla 6. Distribución de frecuencias del clima organizacional	72
Tabla 7. Distribución de frecuencias del clima organizacional de los docentes por dimensiones	72
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral de los docentes	76
Tabla 9. Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral por dimensiones	77
Tabla 10. Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral	78
Tabla 11. Prueba de correlación entre las variables clima organizacional con incentivos y promociones	80
Tabla 12. Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales	83
Tabla 13. Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y competencias profesionales	84
Tabla 14. Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y seguridad laboral	85
Tabla 15. Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y competencias profesionales en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012	86

Tabla 16. Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y seguridad laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.	87
--	----

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles del clima organizacional de los docentes	76
Figura 2. Niveles del clima organizacional por dimensiones en los docentes Satisfacción laboral	78
Figura 3. Niveles de satisfacción laboral de los docentes	79
Figura 4. Niveles de satisfacción laboral por dimensiones de los docentes	81

Resumen

La presente investigación tiene como propósito fundamental estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán - Ate - 2012, departamento de Lima.

La investigación es básica, aplica el método cuantitativo y sigue un diseño de tipo no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional. El objetivo general es determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán - Ate - 2012. La muestra se conforma por 20 docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán – Ate - 2012. Los instrumentos corresponden a la aplicación del método de la escala de Likert para las variables: Clima organizacional y satisfacción laboral. Se validan mediante la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad se determina a través del estadístico alfa de Cronbach, alcanzando el valor de 0,877 para el instrumento clima organizacional y 0,789 para el instrumento satisfacción laboral, de tal modo que los instrumentos son aplicables para el estudio.

Se concluye que: existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán – Ate - 2012; lo que se demuestra con la prueba de Spearman.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, escala de Likert.

Abstract

The main purpose of this research is to study the organizational climate and job satisfaction in the teachers of the initial level in the Initial Educational Institution N° 167 "Las Piedritas" of Huaycán - Ate - 2012, department of Lima.

The research is basic, applies the quantitative method and follows a non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational design. The general objective is to determine how the organizational climate is related to job satisfaction in the Initial Educational Institution N° 167 "Las Piedritas" of Huaycán - Ate - 2012. The sample consists of 20 teachers from the Initial Educational Institution N° 167 "Las Piedritas" of Huaycán - Ate - 2012. The instruments correspond to the application of the Likert scale method for the variables: Organizational climate and job satisfaction. They are validated by the expert judgment technique and the reliability is determined through the Cronbach alpha statistic, reaching the value of 0.877 for the organizational climate instrument and 0.789 for the labor satisfaction instrument, in such a way that the instruments are applicable for the study.

It is concluded that: there is a significant relationship between the organizational climate and job satisfaction in teachers of the Initial Educational Institution N° 167 "Las Piedritas" of Huaycán - Ate - 2012; what is demonstrated by the Spearman test.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, Likert scale.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

Las características de las organizaciones contemporáneas han desarrollado formas organizacionales orientadas a la eficacia y la eficiencia con normas de calidad para sus productos. La diferencia entre las empresas y las instituciones, es que estas últimas identifican sus productos en servicios dirigidos a la comunidad, quienes demandan un nivel de exigencia cada vez más competitivos. A medida que la demanda crece por parte de la sociedad y de las personas, aparecen también nuevas reglas de juego, las cuales modifican el desempeño de los roles en las instituciones, los agentes y los nuevos actores sociales, que determinan normas universales para cumplir con sus metas en las cuales fueron creadas. Las principales metas de una organización son: producción, cohesión y moral.

En las empresas del ámbito industrial las metas de producción se cumplen en la transformación de materia, cumpliendo condiciones muy exigentes de calidad para cada unidad de producto; en cambio en las instituciones el producto, son los servicios, la calidad que se refieren al entorno propicio para desarrollar relaciones humanas que generen aceptación, aprobación y satisfacción.

Las condiciones armónicas propician un nivel de interacciones que conforman el llamado clima organizacional o institucional. Una institución es una entidad colectiva que debe ser incentivado, motivado hacia un permanente perfeccionamiento del ambiente de trabajo, con el fin de lograr un servicio de calidad como producto hacia la comunidad, aspecto que compromete la participación decisiva de los recursos humanos con sentido de calidad.

Schratz (citado por Rodriguez, Retamal, Lizana, y Cornejo, 2008) afirmó:

Existen dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral que se han relacionado más históricamente entre sí, de manera positiva y significativa. Las dimensiones de clima organizacional que más se han relacionado con satisfacción laboral son: apoyo de supervisión, recompensas, presión, responsabilidad (autonomía individual en el trabajo), relaciones interpersonales (calidez), riesgo en la toma decisiones, y las competencias del empleado. (p. 2)

El autor Rodríguez et al. (2008) coinciden con Schratz (1993) en que ambas variables se encuentran estrechamente relacionadas de manera significativa e indispensable en toda organización; lo que permitirá que el clima organizacional funcione en óptimas condiciones; si hay responsabilidad de parte del individuo y muestra proactividad, no habrá necesidad de presionarlo; por ende tendrá recompensas de su empleador, manejándose así las buenas relaciones interpersonales, y a su vez se reduciría el riesgo en la toma de decisiones.

El presente trabajo está orientado al desarrollo de la investigación del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial en la Institución Educativa N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán – Ate – 2012. El propósito de estudiar la relación del clima organizacional con el nivel de satisfacción laboral, aporta al conocimiento las condiciones de interacciones favorables para desempeñar eficazmente la labor docente y cumplir con el cometido de la educación en el nivel inicial.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Gamero (2003) presentó su tesis sobre: *“Análisis Económico de la Satisfacción Laboral”*, para optar el grado de doctor en la *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga – España*, Su objetivo fue presentar a la satisfacción Laboral como un concepto susceptible de adherir o anexas a los análisis económicos del mercado laboral. Fundamenta su desarrollo teórico con los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), para el periodo 1994-1997, donde hizo un diseño maestral considerando el número de habitantes censados, siendo el tamaño de la muestra para la primera etapa fue de 430 para secciones censales, en la segunda etapa es de 6,020 para las viviendas familiares, y la tercera de personas ocupadas es de 6,020 unidades. El instrumento utilizado fue la entrevista y el cuestionario. Concluyó que el concepto de satisfacción laboral está definido de manera imprecisa y que muestra problemas al momento de establecer su medida y recomienda lo ideal para este tipo de estudio sería la

aplicación adecuada una metodología alternativa matemático aplicando los sistemas de inferencia difusos. Además, menciona que la economía debe tener una aproximación real con la producción y productividad, la segunda idea está estrechamente relacionada con lo anterior, considerada como variable económica es conducido al estudio con el valor teórico que la ciencia proporciona previo a un análisis de reflexión para luego actuar, cualquier investigación similar a este tipo de estudio podría resultar fraudulento si la labor no se realiza según lo mencionado (p. 273).

Páramo (2004) en su tesis titulada: *“Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional”*. Chía, Cundinamarca para obtener el grado de Especialista en Gestión para el desarrollo humano por la Universidad de la Sabana. Su objetivo fue determinar las posibles variables que constituyen el clima organizacional. El tipo de investigación que utilizó es de tipo exploratorio, el método que aplicó fue las estrategias de la investigación documental consultando solo la fuente escrita referente al clima siendo esta información recolectada por otros, es clasificado en los estudios secundarios pero la investigación pretende brindar un estudio minucioso claro y completo concerniente sobre las tres teorías relacionadas con el clima organizacional enfocando sus aspectos negativos y positivos, sus características, sus principales exponentes, y sus posibilidades de aplicación; además la recopilación de la teoría le resultó bastante orientadora para desarrollar su estudio sobre clima organizacional, conociéndose desde el “cómo”, desarrollar o hacer cosas concretas y el “porqué”, las causas que determinan la aparición de estas teorías y sus enfoques administrativos, en tanto se determina que, “el clima de una organización es uno de los aspectos más frecuentes en el diagnóstico organizacional” (p.7). La identificación del clima organizacional, ayuda a comprender los comportamientos de los individuos dentro de una organización. Concluye: “Los efectos del clima organizacional son numerosos. La forma en que un individuo percibe del clima que lo rodea puede afectar su satisfacción en el trabajo, su rendimiento y aún su aprendizaje.” (p.41)

Méndez (2006) presenta su libro *“Clima organizacional en Colombia: El instrumento de medición de clima organizacional de Colombia, un método de análisis para su intervención”*. La razón que le motivó escribir el texto, fue por la

abundante información que obtuvo así como la recopilación de resultados de mucho esfuerzo de investigación en proyectos relacionado al clima organizacional y la participación de estudiantes de pregrado y posgrado mientras se encontraba trabajando bajo su dirección durante un buen tiempo en la Universidad del Rosario, a pesar de que hubo pocas participaciones de otras universidades del país; su objetivo fue intervenir y dar su aporte en el análisis de estudio como es el clima organizacional de Colombia, su población y muestra fueron 176 empresas durante un período de 25 años (1980-2005), mediante la aplicación de una herramienta elaborado por el mismo autor llamado instrumento para medir el clima organizacional en Colombia (IMCOC), tomó como modelo la escala de Likert. El autor llega a una conclusión general, el clima percibido por los trabajadores de las empresas colombianas recae la explicación dentro del contexto de la cultura organizacional producto de la aplicación de un modelo administrativo. Asimismo, Méndez propone que la descripción y medición del clima organizacional no podría quedarse en un diagnóstico, sino que los resultados deben ser una razón para intervenir mediante un proceso innovador con lineamientos generales donde participen todos los que laboran dentro de la entidad influyendo en las percepciones del trabajador para lograr un determinado clima organizacional satisfactorio. (pp.140-147)

Pérez, Maldonado y Bustamante (2006) en su investigación sobre: *“Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional”*. Presentan su artículo en la Universidad Pedagógica Experimental libertador de Venezuela. Su objetivo fue examinar el clima organizacional y la gerencia dentro del contexto de los cambios organizacionales, utilizó la muestra de 527 participantes donde fueron evaluados; aplicó una metodología cuantificada donde se halla dentro de un intervalo porcentual que oscila el 50% y 70%, y declara con urgencia que el gerente debe gestionar el clima de su organización en toda su magnitud. Lo debe realizar con mucho empeño y tino si realmente desea ejecutar procesos de transformación, obviamente partiendo de la premisa. Un rol gerencial debe ser promotor de cambios, es allí donde se evidencia el éxito de su desempeño por la calidad del clima. Para la eficacia de cualquier organización, los autores mencionan que la gerencia debe “incluir en su plan de gestión, una medición del clima organizacional,

que proporcione una apreciación compartida de la atmósfera en la cual se realiza el trabajo, seguido por jornadas de reflexión, [...] para mejorar la organización”. (p. 16). Y recomienda dicha proposición como modelo porque está fundamentada en las experiencias obtenidas y en los estudios realizados referentes al tema, los cuales indican niveles de éxito, que sólo podrán variar por la capacidad, profesionalismo y competencia que tiene el gerente para atender el clima (pp. 2-19)

García (2008) en su investigación sobre: *“Análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales de castilla - La Mancha Toledo - España”*. Para optar el grado de doctor por la Universidad de la Mancha. La investigación se realizó en las organizaciones deportivas municipales de Castilla. En su primer estudio tuvo como objetivo detectar las nuevas necesidades de los gestores deportivos. Su segundo estudio tuvo como objetivo percibir la satisfacción del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales. Para su primer estudio utilizó una metodología mixta (cualitativo-cuantitativo), su investigación fue de tipo descriptivo, aplicó la entrevista, las técnicas de grupo de discusión, y la triangulación para aquellos parámetros más resaltantes, asimismo aplicó un cuestionario validado por juicio de expertos. En su segundo estudio aplicó una metodología de tipo descriptivo correlacional, cuantitativo donde creó un instrumento “cuestionario para el análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral en organizaciones deportivas” (PSCLADE23/6) con el propósito de medir la percepción del clima laboral. La muestra fue de 13 participantes para la entrevista personal, 15 participantes para la técnica grupal, 128 participantes, para la aplicación del cuestionario y detección de necesidades; 385 trabajadores de 11 municipios para la aplicación del cuestionario de clima laboral y 900 trabajadores de 11 municipios para evaluar la percepción de satisfacción del clima laboral. En sus conclusiones manifiesta que en general se obtuvo calificaciones favorables en casi todos los bloques de preguntas pero que se debe prestar atención en todos aquellos donde se han obtenido bajas calificaciones. (pp. 467-577)

Córcega y Subero (2009) en su tesis *“Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano “Creación Cantarrana” Cumaná - Estado de Sucre. Año 2007-2008”*, para optar el grado de licenciado en Educación

mención Biología, el propósito de esta tesis fue realizar una investigación de campo para analizar los factores que influyen en el clima organizacional, la metodología que aplicó es de tipo descriptivo, la técnica que utilizó para recopilar la información fue un cuestionario de preguntas cerradas sobre su población y universo, conformada por 163 empleados que trabajan en el Liceo Bolivariano. Se aplicó la encuesta al 100%. Concluyó que los empleados se encuentran insatisfechos con el estilo de liderazgo debido a que el proceso de toma de decisiones está cerrado en los directivos de la institución sin tomar en cuenta la opinión, la motivación, relaciones interpersonales de los que laboran en ella. Estos factores desfavorecen el desarrollo del clima y recomienda a los directivos de las instituciones, capacitarse en estrategias gerenciales, auto diagnosticarse, reflexionar para la toma decisiones, involucrar al personal para la resolución de los problemas, manejar las buenas relaciones sociales y comunicativas con la finalidad de que todos contribuyan a mejorar el clima organizacional. (pp.73-75)

Cortés (2009) en su investigación titulado *“Diagnóstico del clima organizacional del Hospital “Dr. Luis F. Nachon”. Xalapa, Ver., 2009*, presenta su tesis en el área de disciplina de Administración en servicios de salud en la Universidad Veracruzana para lograr el título de maestra en salud pública, el tipo de estudio que aplicó es cuantitativo, descriptivo, transversal y observacional. Su estudio tuvo como propósito diagnosticar las dimensiones del clima en el hospital, su universo y población lo constituyó 880 trabajadores, así como de sus 38 unidades organizativas que lo conforman, en éstas unidades de análisis del hospital en mención, utilizó como instrumento, un cuestionario estructurado elaborado por la OPS en su programa regional de desarrollo de servicios de salud que abarca al clima organizacional, su ambiente, funcionamiento y estructura; con base de 80 afirmaciones que fueron distribuidas aleatoriamente y aplicados de manera confidencial con el fin de percibir y caracterizar al clima organizacional, y fue analizado dicha información mediante programas estadísticos. Concluyó, que la totalidad de los trabajadores presentan una percepción no satisfactoria del clima organizacional que comprende las variables y sus correspondientes dimensiones. (pp. 145 - 146)

Ortega y Ortega (2009) en su artículo “*Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes*”; el objetivo fue describir el nivel de satisfacción laboral de los académicos de las instituciones formadoras de docentes del estado de Durango en México; realizó un estudio de tipo exploratorio, descriptivo correlacional, de corte transversal y no experimental; los autores diseñaron un cuestionario llamado escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD), para la compilación de la información, tomó una muestra de 37 académicos. Concluyó que los académicos arrojan un alto nivel de satisfacción laboral lo que conlleva a resaltar el hecho relacionado con su desempeño profesional; sin embargo, observan un grupo de factores organizacionales que hacen sentir insatisfacción a los maestros, lo que evidencia un retraso para la existencia de alta satisfacción (p. 10).

Antecedentes nacionales

Matta (2006) realizó su investigación titulada “*Clima organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de las facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle*”. El objetivo fue relacionar el clima organizacional con la prevalencia de Burnout en maestros de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo de la U.N.E. la metodología que utilizó fue de tipo descriptivo, correlacional; utilizó un cuestionario estructurado para determinar el clima organizacional y el Malash Burnout Inventory para identificar la prevalencia de Burnout a 171 docentes de la UNE. El autor concluyó que efectivamente hay relación significativa entre ambas variables (clima organizacional y el síndrome de Burnout), además da a conocer que el 83% y 63.2% de los docentes de las facultades de Cultura Física, Pedagogía y Ciencias Administrativas y Turismo tienen una realización personal baja. Los maestros de las facultades Administrativas y Turismo, Cultura Física y Pedagogía tienen un clima organizacional regular. Los docentes de la facultad de administración y Turismo mantienen un clima laboral malo (pp. 101-114).

Rivera (2007) presentó su tesis “*Coeficiente intelectual, rendimiento académico y satisfacción laboral con la profesión elegida en grupo de estudiantes*

de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle”. Para graduarse como magíster en Docencia Universitaria, en la UNE- La Cantuta. Su objetivo principal fue analizar la relación que existe entre las tres variables que se mencionan en el título de su tesis. La muestra fueron grupos de alumnos de la facultad de tecnología que egresaron el año 2006 en la universidad. Aplicó una metodología descriptiva correlacional, con un diseño de tipo transversal, y fueron incluidos los estudios de casos correlacionales. La población de la facultad de tecnología fue de 154 estudiantes que egresaron en el año 2006, y la muestra fue conformada por 125 estudiantes de las cuatro especialidades (electricidad, electrónica, tecnología del vestido y construcciones metálicas). Concluyó que existen evidencias correlacionales significativas entre la satisfacción con la profesión elegida y el rendimiento académico; la inteligencia y la satisfacción con la profesión elegida; y la satisfacción de la profesión elegida por sexo. Notándose que los varones presentan puntajes más elevados que las mujeres. También aplicó el análisis de varianza de la satisfacción con la profesión elegida por especialidad, permitió apreciar que existen diferencias estadísticas significativas en seguridad, afecto, autoestima, autorrealización y el total de la satisfacción, notándose que los alumnos de electricidad superaron a los alumnos de otras especialidades y recomienda que investigaciones como está, deberían de ser estudiadas minuciosamente con el propósito de obtener resultados y planteamientos que orienten a prosperar el desarrollo profesional y personal de los universitarios (pp.98-101).

Álvarez (2009) realizó su investigación sobre: “*Satisfacción laboral y conocimiento de la ofimática del personal de la Dirección de Telemática de la Policía Nacional del Perú*”, presenta su tesis para alcanzar el grado de maestría en Ciencias de la Educación, en la UNE- La Cantuta. Su objetivo fue establecer la relación entre satisfacción laboral y el conocimiento ofimático de personas que laboran en el área de telemática de la policía peruana, el tipo de estudio para esta investigación es la científica básica, su diseño es descriptivo correlacional. Sustenta que la presente tesis es de vital importancia para la Policía Nacional del Perú (P.N.P.), porque le ha permitido brindar información de manera clara referente a la satisfacción laboral del personal, el nivel de conocimientos de ofimática de dicho personal, así como la relación existente entre ambas variables. Concluyó que existe

una moderada correlación entre el conocimiento de Microsoft Word, Excel y Power Point y la satisfacción laboral de esa entidad. Además, se demuestra de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson de 0.55 cuando se da entre las dos variables, se percibe que el personal policial se encuentra satisfecho o motivado con su actividad laboral gracias a su capacitación, su formación cognitiva de habilidades, capacidades y competencias en el conocimiento de Ofimática de manera que en el centro de trabajo desarrollan un servicio de calidad (pp. 126-164).

Cano (2009) en su investigación titulada “*Relación entre el asertividad de los docentes y el clima organizacional en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla*”, tesis sustentada para graduarse como magister en Gestión Educativa en la UNE; para esta investigación el autor utilizó un estudio de tipo descriptivo correlacional; y aplicó un cuestionario estructurado para hallar la relación. Su objetivo fue acrecentar el clima por medio del uso de la asertividad en la comunidad educativa, fundamentalmente en los docentes ya que ellos son el modelo y guía en el proceso educativo. La comunicación asertiva de los docentes abarca dos formas; las no verbales, como el contacto visual, los gestos, la forma de expresarse y la postura; y las verbales, como los signos orales, palabras habladas o escritas. Esta conducta, le hace sentir bien a uno mismo y a los demás, eleva la autoestima y autoconfianza, lo que permitirá desarrollar una comunicación fluida, buenas relaciones humanas, el desempeño dentro de la institución de manera íntegra, que contribuirá a mejorar el ya mencionado clima, el cual viene a ser la percepción de los docentes ya sea de manera directa o indirecta en el medio donde se desenvuelven. Concluyó que, en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, no existe vínculo entre ambas variables, aceptándose así la hipótesis nula de la presente investigación y recomienda que la investigación les servirá a los investigadores. Esclarecer la relación entre ambas variables posibilitará innovar nuevos paradigmas educativos. (p. 126)

Ramos (2009) realizó su investigación sobre: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Universidad E.G.V. La Cantuta*”. Presenta su tesis para optar el grado de magister en Ciencias de la Educación, con mención en Docencia Universitaria, su objetivo fue encontrar correlación existente entre clima

y satisfacción en los docentes. La metodología para este estudio es el diseño descriptivo correlacional; contó con una muestra de 195 docentes varones y mujeres que laboran en la universidad, al obtener los resultados de los análisis estadísticos él autor concluye; que en general existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle “La Cantuta”, donde se aplicó un cuestionario sobre el clima y nivel universitario desarrollado por el Dr. Jeffrey P. Dorman de la Universidad Católica de Australia (1999) el cual mide el clima organizacional en departamentos universitarios como grupo de trabajo que reúnen a 184 docentes, del cual se desprende que el 28 % percibe la satisfacción laboral como alto; el 47% nivel medio y el 25% nivel bajo. Y recomienda que estudios sobre este tipo de investigación deben de realizarse en diferentes instituciones, partiendo de la problemática para que con este método puedan obtener la respuesta de cambio y renovación en el ambiente laboral, además es importante mantener un adecuado clima organizacional con el propósito de contar un alto nivel de satisfacción laboral en docentes. (pp. 108 - 111)

Zavala (2009) en su tesis *“Relaciones entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Chosica”*, para graduarse como magíster en Gestión Educativa, en la UNE. El objetivo fue establecer correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de docentes, la metodología correspondió al tipo de estudio no experimental, de diseño transversal correlacional, el investigador eligió de manera voluntaria a siete colegios como universo que ascienden a 214 docentes, para la muestra de estudio fue 203 profesores de la zona del distrito de Chosica en cuanto a la utilización de instrumentos de medición para la variable Clima Organizacional usó un cuestionario descriptivo y para la variable satisfacción laboral utilizó la ficha técnica de escala creado por Sonia Palma Carrillo (SL - SPC). El autor concluyó según los análisis estadísticos existen correlaciones significativas entre ambas variables; hizo comparación los análisis de las escalas del clima organizacional por sexo señalando que no existen diferencias significativas en ningún caso; a diferencia del análisis comparativo de las escalas de satisfacción laboral que existen diferencias significativas, tal es el caso que las damas en desempeño de

tareas tienen valores más elevados que los varones del mismo modo se probó que existen diferencias significativas respecto al desarrollo personal, condiciones físicas, desempeño de tareas, relaciones sociales, en relación con los directivos, y el total de la satisfacción laboral. Además, el autor recomienda que se debe realizar investigaciones sobre el tema propuesto en las instituciones educativas del país para conocer la situación real del clima y la satisfacción en docentes, con el fin de crear una discusión saludable tendiente a encontrar alternativas viables de solución para así mejorar el trabajo del docente y el clima organizacional de la institución. (p. 111)

1.3 Teorías relacionadas al tema

Definiciones

Según Patlán (citado por Uribe, 2015, p.39) “luego de la revisión del constructo teórico referente a la variable clima organizacional, recién en los últimos 50 años han mostrado interés, por ser una variable que impacta en el comportamiento de los empleados y la organización”. Por ende, según la magnitud de la definición se presenta autores que a continuación definen y explican el clima organizacional; con la intención de que la investigación resulte clara y precisa.

Según Goncalves (2000) “el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc)”. (p. 2)

El autor explica la definición del clima organizacional, según los siguientes elementos: el ambiente externo en el que laboran y la percepción por parte de los empleados de manera directa o indirecta; éstos elementos repercuten en el comportamiento laboral y son permanentes en todo momento, diferenciándose de una organización a otra dentro de la misma institución. Los sujetos, las estructuras y la peculiaridad organizacional que la componen, forman un sistema dependiente altamente fortalecido. (p. 2)

Carvajal (2000) precisa que “el clima es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo”. (p. 56)

Brunet (2002) lo define de esta manera que “el clima organizacional refleja las actitudes, creencias y valores de los individuos, transformándose estos en elementos característicos de la organización, los cuales unidos a la estructura, políticas y reglas [...] contribuyen a determinar el comportamiento de los mismos”. (p. 44)

Según Goncalves (1999) (citado por Caligiore y Diaz, 2003, p.2) define que “el clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros”. Caligiore y Diaz (2003) reafirman “estos elementos forman un clima particular con sus propias características que presenta en cierto modo, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo.” (p.645)

Los autores mencionados coinciden sus definiciones respecto al clima organizacional y reafirman que, los directivos o el personal administrativo deben priorizar la importancia del clima, al analizar, reflexionar tomar decisiones para luego actuar en consenso ya que esto repercute en el interior de la organización y viceversa. Cabe recalcar que el medio donde los trabajadores laboran o se desempeñan debe ser apreciado y debidamente atendido; por otro lado la carencia de éstos, trae como consecuencia el ausentismo, desgano, indiferencia, lo cual se ven reflejados en la baja eficiencia de la organización.

Méndez (2006) precisa el concepto de clima:

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su

creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (p. 108)

Edel, García, y Casiano (2007) enfatizan que “el clima organizacional se encarga del comportamiento humano, por ello se vuelve una estrategia de toda la organización, estudiarlo, entenderlo y atenderlo para el beneficio de los trabajadores de toda la organización.” (p. 15)

Chiavenato (2009) define al clima organizacional como:

Ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional [...] El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa. (p.86)

Cuevas (2013) sostiene que “el clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia y participación.” (p.157)

Luego del análisis del aporte de las definiciones de diversos autores podemos discernir que el clima presenta dos términos importantes desde la visión de las reacciones subjetivas; se trata de las percepciones del individuo que tienen de la atmósfera o clima en el que laboran; mientras que el término objetivo se trata del aspecto estructural o físico lo que nos permitirá inmediatamente detectar puntos clave que estén impactando en el desarrollo del ambiente laboral de la organización. Entonces podemos manifestar que el clima es una armonización de cualidades pertenecientes al ambiente laboral, percibidas de forma directa o indirecta por trabajadores, quienes son una fuerza fundamental e influyen en la conducta del mismo. Cabe recalcar que el clima organizacional no es posible generalizar; ya que las diferentes percepciones y definiciones de los autores son válidas y una no se puede excluir de la otra; en tal sentido se seleccionó estas definiciones que aborda el tema a investigar.

Bases teóricas de la variable clima organizacional

Páramo (2004) menciona que “el comportamiento de los individuos depende del comportamiento administrativo y las condiciones laborales que ellos perciben; en consecuencia, las reacciones personales se encuentran determinada por sus percepciones” (p. 22).

Precisamente Páramo recalca lo que dice Likert que la interrelación de estas tres variables, las cuales son: las variables causales, entendidas como variables independientes están orientadas en que una organización evoluciona y se obtiene resultados desde el punto de vista de su sistema estructurado, política, conducción de la dirección, comercialización, habilidades y comportamiento administrativo; las variables intermedias, están orientadas a medir el estado interno y salud de la organización, lealtad, comunicación, motivación, actitud, propósitos y toma decisiones que se da en la institución; y las variables finales, que son el resultado del efecto de las variables causales e intermedias, representan la productividad, los logros, también podrían ser los costos, utilidades, pérdidas, etc. y dan origen a dos principales tipos de clima organizacional: el clima autoritario y el participativo (pp. 23-25).

Asimismo Likert (citado por Brunet, 2002, p. 27) señala que “estos tres tipos de variables definen las características propias de la organización e influyen en la percepción individual del clima”; Likert además menciona que “es importante que se trate de la percepción del clima, más que el clima en sí [...] los comportamientos y las actitudes son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva” (p.28).

Según la teoría de Likert precisa dos tipos de clima organizacional cada uno con sus dos subdivisiones los cuales son: para el primero que es el clima de tipo autoritario, se subdivide en autoritario explotador, ésta se caracteriza por el miedo de los empleados ante sus superiores, generando desconfianza al momento de interactuar, la comunicación es en forma de directrices y de instrucciones, muy poco se comunican los empleados con la autoridad. La otra subdivisión es el de tipo autoritario paternalista, la cual se caracteriza porque tienen confianza los empleados con sus superiores, en estos casos las decisiones siempre las toma el

director; son motivados mediante las recompensas y los castigos al realizar sus funciones, en este clima la dirección se sirve de las actividades sociales de los trabajadores, pareciera que sus subordinados trabajaran en un ambiente estructurado y firme.

El segundo tipo de clima organizacional es el participativo, también se subdivide en dos subsistemas: consultivo, se identifica porque la dirección se desarrolla dentro de un sistema participativo, existe interacción entre ambos y la comunicación es descendente de tal manera que sus empleados están en la facultad de tomar decisiones en relación con su trabajo, los trabajadores se desempeñan en base a las motivaciones de recompensas y sanciones; esto trae como consecuencia satisfacer sus necesidades de prestigio, respeto y estima, se percibe un clima bastante dinámico donde la administración funciona en base a los objetivos y metas propuestas, pues tiene confianza en sus trabajadores. La otra subdivisión es partición en grupo, aquí se aplica la participación estratégica en todos los integrantes de la organización, existe plena confianza, se pone en práctica la participación grupal, las responsabilidades son compartidas, las buenas relaciones interpersonales y sociales entre el director y todo el personal que labora dentro de la institución son óptimas, además están conformados por un equipo, todos se encaminan hacia el logro de los objetivos, y las metas de la organización (p.29).

Páramo (2004) y Brunet (2002) coinciden con la teoría de Likert tanto en las variables como en los tipos de clima, el primero se considera autoritario, explotador, benevolente o paternalista son correspondiente de un clima cerrado, aunque pareciera un ambiente estructurado y estable; lo cual no es favorable para la organización; mientras que el segundo tipo de clima consultivo y participativo que son dos tipos de clima dentro de esta subdivisión son idóneos y favorables para cualquier tipo de organización, porque ambos ofrecen un ambiente cálido y de confianza a sus empleados; involucran a los trabajadores con los objetivos de la organización lo que permitirá que se muestren identificados con la entidad en la que pertenecen. (pp. 29 - 30)

Enfoques del clima organizacional

Luego de la revisión de diversos textos existentes sobre clima organizacional se optó por clasificar los enfoques más importantes, lo que permitirá entender claramente el tema.

Enfoques del clima organizacional

Enfoque estructural

- Páramo (2004)
- Ramos (2009)
- Méndez (2006)

El clima organizacional mediante este enfoque estructural, puede dividir el trabajo en diferentes sectores, donde cada uno de ellos realice su propia función, para llegar a una coordinación y lograr los objetivos planteados de la entidad.

Enfoque perceptual

- Rivera (2007)
- Córcega (2009)
- Cortez (2009)
- García (2008)
- Méndez (2006)

Desde el enfoque perceptual el cimiento del clima se establece como origen dentro del individuo, aquellos procesos perceptuales que se esquematizan en representaciones cognitivas; o experimentado definen, responden, e interpretan a las variables situacionales de tal manera que para ellos les dé un significado psicológico.

Enfoque interactivo

- Gamero (2003)

- Pérez et al. (2006)
- Cano (2009)
- Zavala (2009)
- Méndez (2006)

Este enfoque propone que los individuos interactúen entre sí ante una meta común, al poner en práctica la empatía, la cohesión la comunicación asertiva, las relaciones sociales e interpersonales, todas estas características representan el cimiento del clima organizacional.

Enfoque cultural

- Hernández et al. (2010)
- Álvarez (2009)

El clima organizacional enfocado desde el punto de vista cultural, significa que los miembros de una misma institución interactúan en sus acuerdos sociales tomando importancia los rasgos culturales que se manifiestan en sus valores, ideologías, normas, lenguas, costumbres, estereotipos de modo que comparten una estructura común, abstracta que guían sus comportamientos sociales, el clima amolda la interacción recíproca (cultura de la organización).

Características del clima organizacional

El clima organizacional de cada entidad posee sus propias características particulares, siendo un componente multidimensional de elementos como: la forma de gestionar, de administrar, de estructurar la organización; la recompensa, los desafíos, los conflictos, la cooperación, la cohesión, la identidad y responsabilidad. Dentro de una organización, éstas repercuten en la motivación de los trabajadores que son parte de la organización, el cual puede ser favorable o desfavorable. Estas peculiaridades tienen un fuerte impacto en el clima. Las características del clima según el Ministerio de Salud (2009) son:

- (a) Una pertenencia a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. (b) Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos

de los miembros de la organización. (c) Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización. (d) Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de planes de gestión, dirección y políticas etc.). (p.17)

Cuevas (2013) manifiesta que “las características del sistema organizacional genera un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento, este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización”. (pp.149-150)

Según el propósito de estudio para la investigación estas características del clima en las instituciones educativas son casi reiterantes, se contrastan de una institución educativa a otra, de un nivel educativo a otro, de un turno a otro, del personal entre directivos, docentes, personal administrativo dentro de una misma institución. Los elementos que garantizan un adecuado clima organizacional son: la identidad del docente con su institución y sus metas, el nivel de integridad entre los equipos de trabajo y la institución como un todo, las características y aceptación del líder, los niveles problemáticos que se puedan presentar, el consenso en la institución y las escalas de motivación por parte del personal.

Tipos de clima organizacional

Es necesario saber cuáles son los tipos de organización que se adapta mejor y percibir si realmente está funcionando óptimamente; caso contrario optar por uno que contribuya a mejorar la eficacia y eficiencia de sus trabajadores. Existen textos referentes al tipo de clima a estudiar, como explican Chiang, Salazar y Núñez (2000, p. 24), que “el clima en las organizaciones resulta ser un fenómeno complejo con múltiples niveles, tal es así como podría haber diversos climas dentro del sistema organizativo y ésta pueda variar según la percepción de sus trabajadores”. Dichas autoras citan a Koys y Decottis (1991) y ellos señalan que existen dos tipos de clima: “el psicológico y el organizacional. El primero estudia a nivel individual y el segundo estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones de los empleados” (p. 24).

Funciones del clima organizacional

El clima organizacional cumple múltiples funciones en las entidades, dicho de esta manera, Robbins (2009) menciona “el clima organizacional puede tener como función impulsar la producción, ser impulsor de la conducta del individuo, así como mejorar los niveles de estructura y responsabilidad [...] contribuir en que las personas gocen de relaciones sociales y amistosas” (p. 94).

Brunet (2002) reafirma “las funciones del clima organizacional se pueden traducir en el cumplimiento de los objetivos individuales [...] considerando lo relevante que el mismo regula las relaciones entre los trabajadores y su nivel de interacción con las metas de las organizaciones” (p. 103).

Robbins (2009) coincide con Brunet (2002) y recomiendan que el personal directivo debe tener responsabilidades respecto a la función del clima con el propósito de contribuir en el progreso de la organización, cumpliendo los objetivos individuales, sociales y organizacionales; además considera fundamental el recurso humano y los niveles de estructura. En consecuencia, debe funcionar como herramienta administrativa con el fin de proyectar creces a largo plazo aumentando la productividad, a la par reducir el ausentismo y bajar los costos. Esta herramienta debe funcionar a favor de la entidad o institución, también debe ser flexible porque es factible realizar modificaciones a pesar de las posibles influencias tanto internas como externas, innovando permanentemente, pues el gestor debe ser consciente de permanecer a flote la empresa o institución ante un mercado competitivo.

Importancia del clima organizacional vinculado con el recurso humano

En todas las organizaciones es importante saber las opiniones y condiciones laborales de todo el personal y la incidencia en su desempeño, con el objetivo de: analizar, reflexionar, evaluar, para la toma de decisiones; elaborando planes, proyectos de reingeniería organizacional con el propósito de mejorar el clima organizacional de la entidad, para mejorar la productividad sin descuidar el capital humano. Según Sánchez (2010) conceptualizó “la importancia del clima organizacional brinda vitalidad a los sistemas organizativos, y permite una mayor

productividad y satisfacción laboral por su evidente vinculación con el recurso humano” (p. 19).

Es muy importante integrar a todo el personal, para que se involucre en los fines que persigue el clima organizacional. Además, se debe priorizar cuando se detecta algún problema dentro de la organización y darle oportuna solución. Otros autores dan sus aportes, sobre la importancia del clima organizacional:

Goncalves (1998) agrega “la importancia del clima organizacional radica en que el mismo puede generar consecuencias organizacionales, tanto favorables como desfavorables, facilitando o limitando el logro de los objetivos previamente establecidos en la gestión” (p. 25).

Robbins (2000) menciona “es importante porque proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional” (p. 24).

Robbins (2000) y Goncalves (1998) fundamentan la importancia de las definiciones coincidiendo en la verosimilitud de que el clima sí repercute en la conducta y actitudes de los integrantes; todo ello se debe a través de sus percepciones establecidas, permitiendo introducir cambios planificados mediante la retroalimentación con el propósito de tener empleados satisfechos y motivados, en el ámbito donde laboran; los directivos no deben descuidar el recurso humano porque son una pieza competitiva que genera logros y productividad a la entidad.

Brunet (2002) menciona de manera global “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros quienes, debido a su naturaleza, se transforman a su vez en elementos del clima” (p. 20).

El autor sostiene que estos elementos son importantes porque permiten sondear el clima de la organización y ayudan a identificar las causas de conflictos, insatisfacción, estrés o algún otro caso; por lo que se deben tomar acciones que

generen cambios específicos en pro del clima en la organización y desarrollar planes de seguimiento para prever problemas posteriores (p. 20).

Zavala (2009) sostiene “la importancia del clima es de la siguiente manera: un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento” (p.30).

Sánchez (2010) afirma “la importancia del clima organizacional le brinda vitalidad a los sistemas organizativos, que permite una mayor productividad y satisfacción laboral por su evidente vinculación con el recurso humano” (p. 19).

Estar al tanto del clima organizacional es de gran importancia para cualquier tipo de organización competitiva ya sea privada o estatal, que desee lograr mayor productividad y brindar un mejor servicio mediante la aplicación de estrategias internas. Sánchez (2010) y Zavala (2009) coinciden sobre la importancia del clima en una institución o empresa de esta época, donde se manifiesta un clima favorable y en la que sus integrantes tendrán identidad, trabajo en equipo, cooperación, cohesión, relaciones interpersonales positivas, quienes arribarán en un alto rendimiento y trabajo armonioso.

Medición del clima organizacional

Luego de la revisión de la literatura se pudo descubrir que existen múltiples escalas de medición con respecto a la variable clima organizacional. Las instituciones educativas, como toda organización, necesitan tener mecanismos que le permitan medir el clima organizacional. Lo estudiado hasta ahora nos permite aseverar que una organización, de cualquier naturaleza, puede destacar y ofrecer un servicio eficiente, si mantiene un favorable clima organizacional. Para ello se aplican herramientas que nos permitan obtener información a partir de las cuales se construye conocimiento concreto, siendo la encuesta la más usada para este fin. Por ello se citó autores selectos, que sustentan el tema y crearon los instrumentos para medir el clima organizacional, entre ellos se encuentran: Litwin y Stringer (1968), el “Organization Climate Questionnaire” (OCQ); de Tagiuri y Litwin (1968), el “Executive Climate Questionnaire”; de Cotiis y Koys (1981), “la Escala de Clima

Organizacional”; de Afzlur (1982), el “Likert’s Profile of Organizational Characteristics” (POC); de Toro (1992, 1996), la “Encuesta de Clima Organizacional” (ECO); para medir el clima en las universidades de Doorman (1999), el “University- Level Environment Questionnaire” (ULEQ); para medir el clima en las Instituciones Educativas de Hoy y Clover (1997) “The School Organizational Climate Questionnaire”; de Gómez (2001), presenta tres formas A, B y C el “Instrumento para la medición de Clima Organizacional en Instituciones de educación” (IMCOIES) (Uribe, 2015, pp. 42-43).

Según la Revista Xihmai (2007, p.1) “la escala tipo Likert es un instrumento de medición o recolección de datos cuantitativos, esta es utilizada dentro de la investigación. Tiene un nivel de medición ordinal [...] dicha puntuación final indica la posición del sujeto dentro de la escala” (parr. 3).

Antes de diseñar “el instrumento de medición que persigue la investigación; se prioriza la actitud o variable a medir, saber cuál es el problema que se tiene y sus elementos que están relacionados entre sí, estos son: los objetivos, las preguntas y la justificación” (parr. 6). A continuación se detallan los pasos:

(1) Comprender la variable o actitud a medir, (2) elaborar un instrumento para medir la actitud o variable, (3) suministrar la escala a una muestra de individuos que van actuar como jueces, (4) determinar un puntaje a los ítems según la escala de valoración, (5) fijar los puntajes totales a las personas de acuerdo al tipo de respuesta en cada ítem, (6) gestionar el análisis de ítems (validación y confiabilidad) por juicio de expertos, (7) construir con base en los ítems seleccionados la escala final y (8) aplicar la escala final de la población en la cual se validó el instrumento para obtener resultados. (parr. 4)

Álvarez (citado por Sánchez, 2010, p.42) menciona, “medir el clima organizacional es un esfuerzo por captar la esencia, el tono, la atmósfera, la personalidad y el ambiente interno de una organización”.

Para Hernández et al. (2010, p. 245) el escalamiento tipo Likert “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o

juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes”; para medir el clima organizacional se usa un cuestionario, pero para saber las respuestas se usa las escalas como las de tipo Likert con cinco valores que es un proceso de investigación el cual se obtiene los resultados. La escala de Likert es el instrumento más utilizado dentro de la investigación, a pesar de haberse desarrollado por los años 1932, superando más de 80 años, su aplicación aún sigue vigente por su sencillez y rapidez, principalmente cuando se evalúan actitudes y opiniones en cuanto al clima organizacional y satisfacción laboral, sin embargo su empleo permitirá adquirir las habilidades necesarias para evaluar y obtener resultados en la investigación.

Dimensiones de la variable clima organizacional

Las dimensiones de esta variable son rasgos resaltantes en una organización, que pueden ser medidos por un instrumento y que estos ejercen una acción directa en el comportamiento del individuo. Este comportamiento trae consigo la manifestación de un determinado clima en la organización, que se percibe en las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, cooperación y cohesión.

Para la presente investigación se elabora el instrumento de medición con cuatro dimensiones, tomando el modelo de escala de Rensis Likert, que se adecúa a esta investigación:

Dimensión: Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se establecen según el nivel de vinculación en interacción social y proceso comunicativo. Pueden situarse en un nivel básico, los individuos que se comparte el día a día: los vecinos, el que atiende en el supermercado, el chofer del bus; en un nivel más profundo, estaría la familia nuclear: la pareja, los hijos; la familia extensa: tíos, primos, abuelos, suegros, los amigos más allegados etc.; en un nivel intermedio estarían los compañeros de trabajo, los profesores con el director, los docentes con sus alumnos, el sacerdote o pastor con su congregación entre otros.

Beiza (2012) manifiesta que:

Las relaciones interpersonales constituyen una pieza fundamental para encaminar de manera óptima el clima organizacional dentro de una institución; ya que, es el ambiente creado por las actitudes, conveniencias, empatías y todos los factores que los seres humanos puedan expresar en cuanto a su individualidad y que se complementan con la gerencia, leyes, líderes, programas y planificaciones que conforman y sustentan la acción y el clima laboral de un equipo de trabajo; todo ello hace que sea una herramienta que aporta beneficios útiles, en la medida en que se utilicen, para afrontar situaciones laborales. (p.16)

En este sentido mencionamos que relación interpersonal es la relación mutua que se suscita entre dos o más personas por medio de la comunicación dentro del ambiente. Involucra aspectos importantes como: la habilidad para comunicarse afectivamente, el prestar atención, ser partícipes en la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno o una. Estos fenómenos presentados en la vida de cualquier ser humano, tiene el objetivo de fortalecer su yo individual, esto se da mediante un proceso comunicativo dentro de las relaciones sociales. Es necesario tomar en cuenta que las relaciones interpersonales permiten lograr metas para el desarrollo de la organización, claro está que las personas tienen facilidad de relacionarse y socializarse; tienen mayor oportunidad de desempeñarse en cualquier ámbito laboral que aquellas que deseen trabajar individualmente.

Una autoridad debe ser un líder que tenga capacidad de motivar a sus empleados, que promueva funciones, que impulsen a desarrollar su creatividad y propicie el enriquecimiento de las tareas designadas, de lo contrario las relaciones interpersonales se deterioran y esto involucraría la disminución de la productividad, en consecuencia, habría límites a cumplir con los roles asignados en su puesto de trabajo.

Actualmente las autoridades deben ser maestros de sus empleados. Esto quiere decir que deben adquirir las siguientes conductas: saber escuchar, ser empático, comprender y respetar el punto de vista de sus trabajadores, estar

preocupado por el bienestar de ellos, en todo momento mantener la calma cuando un empleado comete algún error, manifestar estabilidad emocional, ser seguro de sí mismo y demostrarlo a través de sus acciones día a día; alentar el trabajo grupal, descubrir las virtudes de cada empleado y aludirlo; es decir, ejercer un liderazgo resaltante, puesto que él guía al resto y enseña a superar sus defectos, mostrándoles cómo evitar pensamientos negativos, resolver falsas creencias sobre la empresa y sobre sus compañeros de trabajo, para insertar ideologías positivas y constructivas. Igualmente busca la construcción de la autoconfianza de los trabajadores persuadiéndoles de que son competitivos; les ayuda a fortalecer la autoestima y les inculca de que tienen capacidad para enfrentar los desafíos en el desarrollo de sus funciones.

Dimensión: Trabajo en equipo

En toda institución, organización, comunidad, familia, es imprescindible que se desarrolle el trabajo en equipo, esto abarca las diferentes maneras de participar y colaborar coordinadamente en un grupo de personas, todo para un bien u objetivo en común; es favorable que el equipo trabaje bajo el respaldo del líder. Según Díaz (citado por Jaramillo, 2012) menciona “es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común” (p. 6) y Chiavenato (1999) enfatiza que “para fomentar el trabajo en equipo dentro de la organización, se necesita actuar y compartir el mismo entusiasmo para alcanzar la meta del equipo” (p. 81). Y como tal nos necesitamos mutuamente para alcanzar los desafíos que se presentan en la vida. En este sentido tomamos algunas definiciones del trabajo en equipo:

Jaramillo (2012) sostiene “el equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a las habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador” (p.6).

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000) sostuvo que “es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, metas y resultados a alcanzar. El trabajo en equipo

implica una interdependencia activa, [...] comparten y asumen una misión de trabajo” (p. 268).

Katzenbach y K. Smith (citado por Jaramillo, 2012) señala que “es un número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo, un planeamiento común y con responsabilidad” (p. 6).

Fainstein (citado por Jaramillo, 2012) indica “un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar un resultado” (p. 6).

Koontz y Weihrich (1998) sostienen “el equipo es un conjunto reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables” (p. 576).

Cada individuo posee diversas habilidades innatas para solucionar problemas, así como cada uno de ellos tienen aspiraciones propias. Unos pueden ser buenos en el desarrollo de las aptitudes intelectuales, mientras que otros tienen capacidades manuales. Dentro del equipo de trabajo cada uno de ellos aporta con sus fortalezas para el beneficio común; todos son importantes. Cabe indicar que en dicho proceso nacen nuevos líderes; por otro lado, también aparecerán las discrepancias de ideas, generando cierta división en el grupo. No obstante, los individuos tienen que asumir responsabilidades y tomar conciencia de sus actitudes ya que todos están trabajando hacia un mismo objetivo.

Dimensión: Cooperación

En toda organización es importante considerar el recurso humano, por el aporte de su esfuerzo intelectual, físico, los apoyos materiales y el acto de llevar una buena convivencia; en tal sentido la cooperación es una actitud propia de cada uno dentro de las labores comunes, para aportar hacia los propósitos definidos del equipo de trabajo, que conlleva un sentido de responsabilidad, identificación y compromiso en el alcance de los objetivos de la institución.

Según Litwin y Stinger (citado por Cuevas, 2013, p.150) definen que “cooperación es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. El énfasis está en el apoyo mutuo”.

Cuevas (2013) coincide con Litwin y Stinger, en que, la cooperación es desarrollar labores en común, hacia un propósito compartido, utilizando métodos y técnicas comunes, en vez de realizar esfuerzos separados o en competencia individual. No se trata de competición; pero, la necesidad o ganas de competir es un impulso muy común, que motiva en muchas ocasiones a los individuos a formar grupos y cooperar mutuamente asiéndose más fuerte y competitivo. La cooperación incrementa la calidad y la admisión de los acuerdos o decisiones, exclusivamente en la satisfacción del trabajo, que impulse el bienestar. La carencia de cooperación es indicio que requiere afinar el nivel de identificación del individuo con el grupo y sus propósitos, el grado de integración con el equipo de trabajo y del conjunto de la organización. Por otro lado, el líder debe percatarse de la cooperación, como un sentimiento entre los integrantes de la organización, sobre la existencia de un espíritu de ayuda o apoyo mutuo siendo parte activo del grupo, de manera holística motivar ese mismo sentir que perdure en el tiempo (p.150).

Dimensión: Cohesión

Para este trabajo lo definimos como la acción y efecto de adherirse o reunirse entre sí, bien sea materiales o inmateriales, como las ideas. Esto implica una forma de unión o enlace.

Ibañez (2004) sostiene como el “grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros” (p. 403). El autor resalta la importancia del apoyo mutuo e indica que cuando el empleado presencia cohesión grupal, la convivencia o el trabajo le resulta menos pesado, cansado, fastidiado, porque cuenta con el espíritu de ayuda y amabilidad entre sus compañeros u otros empleados del grupo y no solo de ellos sino también de parte de los directivos. Esto da como resultado motivación por querer hacer las cosas bien con optimismo, adherencia, sentimiento de seguridad, buenas relaciones comunicativas, sociales y mejores logros en la producción. El líder debe promover la cohesión como la

importancia de la ayuda mutua, en donde les dé oportunidad de desempeñarse en la resolución de problemas, en el cumplimiento de los objetivos y el surgimiento de ideas innovadoras (pp. 403 - 405).

Según Daft y Marcic (citado por Paredes, 2013, p.40) destacan que “el resultado de la cohesión incide en el espíritu de grupo y la productividad”.

Para Ibañez (2004) y Daft y Marcic (citado por Paredes, 2013) coinciden en los componentes de la cohesión, la ayuda entre sí, y en el espíritu de grupo, por lo que se resalta la armonía que se vivencia cuando hay cohesión, ésto da como resultado una buena productividad en sus labores, generando un espíritu amable entre ellos, además los empleados al percibir cohesión en el entorno donde laboran si se presenta un problema de cualquier índole estarán motivados a involucrarse en la resolución de problemas generando el bienestar para el personal y la organización .

Bases teóricas de la segunda variable satisfacción laboral

Diversos autores han realizado estudios sobre la variable satisfacción laboral, un tema muy importante dentro de las organizaciones y la psicología del trabajo, pero a pesar del esfuerzo de muchos investigadores, los resultados fueron poco fructíferos. Locke (1976) menciona que es "un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se trata pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo" (p. 109). El trabajador es un ser único con cualidades propias, experimenta emociones al alcanzar el equilibrio frente a diversas situaciones de satisfacción, con el que considera su puesto de trabajo; esta actitud puede ser positiva o negativa, favorable o desfavorable como señala Robbins (1998) “una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 181). En todo caso para la institución o empresa es un tema muy preocupante, para la mayoría de los directivos o administrativos tendrán que reflexionar y evaluar, el estilo de dirección o manejo de la organización, detectar la problemática en relación a los recursos humanos y materiales, para luego tomar acciones consensuadas con el apoyo de todo el

personal; el propósito será resolver y evitar problemas posteriores y eliminar los orígenes de insatisfacción, que de una manera involuntaria puede deteriorar la imagen o prestigio de la institución. Cómo es amplio y profundo del concepto presentamos autores y teorías que explican y definen a dicho constructo teórico.

Según Spector (1985) “La satisfacción laboral es definida como las percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto al trabajo y diferentes aspectos del mismo” (p. 693).

Weinert (1987) aclara que un trabajador es un miembro de la organización que posee determinados comportamientos; sus actitudes, reacciones y sentimientos con respecto a su situación laboral define “los aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que motivan [...] la satisfacción en el trabajo” (p. 298).

Para Loitegui (1990) la satisfacción laboral “es un constructor pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto y especificidades del trabajo que realiza [...] y está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales que determinan la satisfacción general” (p. 83).

Muñoz (1990) define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización” (p. 76).

Según Kreitner y Kinicki (1997) “la satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo” (p. 171).

Robbins (1998) concuerda con Weinert (1987) al definir la satisfacción en el puesto de trabajo, centrándose primordialmente en los niveles de satisfacción e insatisfacción explicándola como “la actitud general de un individuo hacia su trabajo, [...] con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 181).

Littlewood (2008) en su investigación relacionada con la satisfacción laboral cita a Locke, y define “es la percepción del individuo sobre qué tanto el puesto provee de satisfacciones esperados [...] se trata de una reacción cognitiva y afectiva que resulta de la evaluación de la experiencia laboral y conduce a un estado emocional placentero” (p. 37).

Navarro et al. (2010) conceptualizan dos tipos de satisfacción laboral, son: “satisfacción laboral intrínseca, este tipo de satisfacción está originada con la tarea en sí; satisfacción laboral extrínseca, tiene su origen con fuentes externas al trabajador, relacionadas al contexto o ambiente en el que la tarea se desarrolla” (pp. 4-16).

Luego de la revisión de distintas definiciones de destacados autores, se dirá la satisfacción laboral surge en el ámbito laboral que envuelve distintos aspectos; donde influyen en la situación emocional y energía del individuo, proyectándose desde un ámbito determinado situaciones y perspectivas positivas o negativas según los sujetos implicados en las labores que se desempeñan.

Factores que determinan el desempeño laboral

Palací (2005) indica lo siguiente:

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Estas conductas de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (p. 155)

En este sentido Chiavenato (2009) explica “es el conjunto de acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante [...] que cuenta una organización” (p.137).

Davis (2002) menciona que toda persona se caracteriza según su personalidad; por las acciones que realiza, la ejecución de su trabajo y según el grado de motivación antes de la realización de este; al ejecutarlo, alcanza

determinados refuerzos y los compara con aquellos que desea. Depende de la percepción obtenida y deseada, la persona pone en cierto estado su nivel de motivación inicial, cambiándolo para la ejecución de una nueva tarea; produciéndose logros de aprendizaje, este proceso afecta el nivel de su habilidad y personalidad del individuo. Si la persona alcanza satisfacer regularmente sus necesidades laborales, podrá adquirir habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para lograr un desempeño eficiente en el rol que le asignan, y se favorece la satisfacción laboral cuando el trabajo representa un reto o un desafío, y las recompensas recibidas entre ellas: premios, vacaciones, atenciones de salud; los buenos compañeros solidarios, empáticos que practican el buen trato y la integración en el equipo de trabajo. (pp. 173-175)

Cabe resaltar que de acuerdo al constructo teórico el desempeño laboral del docente en una institución educativa, viene a ser el grado de habilidades que posee para desenvolverse en la labor encomendada con sus destrezas y conocimientos, lo que se evidenciara en su conducta frente a las diversas situaciones, como los retos y desafíos propios de la labor.

Importancia de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un tema de mucha importancia en el ámbito de la labor docente, ya que su desempeño como trabajador de la educación, va relacionado con la productividad educativa, entendiéndose que los resultados son a largo plazo y su labor es día a día, se refleja su satisfacción en su relación con sus estudiantes, trato con los padres de familia, puntualidad, responsabilidad, identidad con su institución, trabajo en equipo, cohesión. Por otro lado manifiesta sobre el tema Robbins (2002) que:

A los gerentes no les interezan las actitudes que opten sus empleados. Por lo general les interesa solo aquellas que están relacionadas con el trabajo. Las tres actitudes de mayor importancia que han sido objeto de mayor estudio son: el involucramiento en el trabajo, del compromiso con la organización y la satisfacción laboral. El involucramiento en el trabajo es la identificación del empleado con su trabajo, su participación activa y la importancia de su desempeño laboral. El compromiso con la organización está relacionado con su identificación con la

organización, su entrega y lealtad de parte del empleado. Y la satisfacción laboral está muy relacionada con la actitud general que adopta el empleado ante su empleo. (p.258)

Técnicas e instrumentos de evaluación de la satisfacción laboral

Tafur (2012) menciona “la elaboración de instrumentos es un momento significativo en la implementación de [...] todo trabajo de investigación. El investigador fija con qué instrumentos recogerá datos, pues tiene en mente probar sus hipótesis planteadas para cumplir con sus objetivos” (p. 225). Según Cerda (1991) “los instrumentos principales en la recolección de datos, cualquiera sea la modalidad investigativa o paradigma que se adopte, son los siguientes: observación, recopilación o investigación documental, cuestionario, entrevista, encuesta” (pp. 236-237). En la práctica la encuesta es una observación, entrevista personal o la aplicación de un cuestionario a nivel de una población numerosa. De acuerdo al estudio que se quiere probar la hipótesis, para cumplir con los objetivos propuestos, se plantea en el cuestionario las preguntas que pueden ser cerradas, elección múltiple y abiertas. Tal como dicen Casas, Repullo y Donado (2003) (a) preguntas cerradas, son aquellas en las que el encuestado puede reflejar su opinión, puede elegir entre varias opciones; (b) preguntas de elección múltiple, puede ser de tipo abanico excluyente, de tipo abanico abierto y preguntas de estimación; (c) preguntas abiertas, se da libertad al encuestado para dar respuesta de la mejor manera con sus propias palabras (p.153).

Para esta investigación se tomó como instrumento de recolección de datos la encuesta, que es un cuestionario con respuestas cerradas, donde se aplicó interrogantes que pudieran extraer datos precisos sobre la satisfacción laboral, para medir su nivel con el clima organizacional. Se determinó la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario, arrojando para ambos el cuestionario de clima organizacional un resultado coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.889 y para el cuestionario de satisfacción laboral un resultado de 0.889.

Niveles de satisfacción laboral

Según Simón (2012) sostiene “los niveles de satisfacción laboral son indicadores de calidad laboral, el conocer las necesidades reales o sentidas permite, a las organizaciones, elaborar y ejecutar estrategias tendientes a ofrecer mejoras para los trabajadores y así elevar la calidad de atención” (p. 39).

Para Barrionuevo (2015) los niveles de satisfacción laboral son cuatro: (a) Plenamente satisfecho, cuando el trabajador logra tener emociones altas favorables, al recibir incentivos, seguridad, cooperación y cohesión, así como al ser reconocido por la labor que desempeña, siempre que practique las buenas relaciones interpersonales y busque una alta autorrealización; (b) Satisfecho, cuando el trabajador logra tener sentimientos favorables al recibir incentivos y sea reconocido, no llegando a la monotonía laboral, y además que practique las buenas relaciones interpersonales y se sienta realizado; (c) Medianamente satisfecho, cuando el trabajador logra tener sentimientos neutros al recibir incentivos, así como al ser reconocido en su entidad, aunque llega a la monotonía laboral, la persona busca esporádicamente su autorealización; (d) Insatisfecho, cuando el trabajador presenta sentimientos negativos, al no recibir incentivos, promociones y seguridad, así como al no ser reconocido por la labor que desempeña dentro de su competencia profesional, llegando a la monotonía laboral, donde mantiene malas relaciones interpersonales, motivo por el cual no busca realización personal (pp. 36-37).

Marco Conceptual

A continuación se presenta algunas definiciones fundamentales que ayudan a entender, esta investigación:

Ambiente de trabajo: “Se concibe como el medio que integra la organización donde sus miembros interaccionan entre sí, evolucionando en beneficio de la eficiencia y de la productividad” (Álvarez, 2009, p.30).

Comunicación: “Nivel de confianza, compañerismo y trabajo en equipo, que la persona asocia con la comunicación escrita verbal y no verbal observada entre las personas en su área de trabajo” (Uribe, 2015, p.101).

“La comunicación es un proceso mediante el cual transmitiremos y recibiremos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción. La comunicación es indispensable para lograr la coordinación de esfuerzos, [...] y los objetivos perseguidos por la organización” (Cuevas, 2013, p. 319).

Insatisfacción: “La insatisfacción de cada persona puede contribuir involuntariamente a deteriorar la imagen de la empresa, la calidad de sus productos y servicios e influir en el crecimiento y el desarrollo organizacional bajando los niveles de productividad y calidad” (Certo, 2001, p.23).

Organización: “Es la construcción de una estructura de relaciones, [...] entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados” (Munch, 2001, p.107).

Relaciones interpersonales: “Es el intercambio cara a cara, verbal y no verbal de información y sentimientos entre individuos. La comunicación interpersonal también incluye los procesos de educación, motivación y consejería (orientación)” (Certo, 2001, p.23)

Satisfacción del trabajo: “Actitud general del sujeto, que puede ser positivo o negativa, en relación al trabajo; por lo regular, es una función de la diferencia entre lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él” (Caballero, 2002, p. 2)

Satisfacción laboral: Muñoz (1990) define como “sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de un empresa u organización” (p. 76).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Las dimensiones son entendidas como los componentes de una variable que es difícil de entender, porque no todas las variables se pueden descomponer, éstas tienen sus elementos de medida los indicadores que serán cuantificados y demostrarán cómo se comportan las dimensiones o variables.

Según Cazau (2006) “las dimensiones son definidas como los aspectos o facetas de una variable compleja, se hace necesario especificar dimensiones de estudio y posteriormente, establecer los indicadores” (p.21). En tal sentido la presente investigación seleccionó para la segunda variable satisfacción laboral las siguientes dimensiones: incentivos y promociones, relaciones interpersonales Competencia profesional y seguridad laboral.

Dimensión: Incentivos y promociones

Martínez (2006) al respecto dice que “los incentivos concedidos con base en el número de unidades producidas suelen compensar al trabajador por el volumen de su rendimiento. Otorgar, retribuciones, elogios, promociones y reconocimiento, conduce automáticamente a niveles más altos de productividad” (p. 83).

Considerando la contribución del personal en la institución, los trabajadores necesitan de reconocimiento de la labor realizada; en mérito al reconocimiento de su desempeño laboral al servicio de la institución el cual es medido por el rango de eficiencia y responsabilidad en el cargo que desempeña las funciones asignadas, recibe estímulos administrativos, con la emisión de documentos administrativos como: felicitación o premios. Generalmente se emiten resoluciones o cartas de felicitación, diplomas de méritos o es premiada con capacitaciones remuneradas; pero cuando este ambiente laboral no da seguridad, tampoco es reconocida la labor que desempeña, donde su competencia también se verá afectada.

Fuentes (2012) refiere: “La satisfacción con las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad se incrementan el estatus social de la persona. Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización” (p22).

La persona, en toda institución o empresa busca una oportunidad para desarrollarse como tal. Y por eso, cuando la institución le brinda una promoción o incentivo promueve su crecimiento personal provocando resultados en su satisfacción personal como la identificación con la entidad, desarrollo laboral con responsabilidad y entrega, buen ánimo en su ambiente de trabajo, cooperación en la interacción con sus compañeros y se inclinan a hablar positivamente de la organización con el que se está identificando, es por esta causa que el incentivo y las promociones es una aliciente efectivo para estimular positivamente a los trabajadores, cuando así se considera hacerlo por los desempeños realizados en la entidad. Cuando no existe las promociones y los incentivos dentro de una organización o centros de trabajo se produce un empeoramiento en la satisfacción laboral del personal, razones por lo que el trabajador realiza una percepción de justicia acerca de la estructura política, de la organización que afectaría definitivamente al clima de la organización lo que conduce a la no identificación con la organización y se habla malo de ello y hay una desazón de por si en el ambiente laboral (pp.21-22).

Dimensión: Relaciones interpersonales

Certo (2001) “es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados” (p. 10).

Estas relaciones se suscitan en el ambiente interno y externo de la organización, para ello se consideran dos formas de relaciones claves; la primera son las relaciones formales, son aquellos que forman parte de la estructura de la dirección de la organización y la segunda son las relaciones informales, las cuales se producen a partir de las relaciones de amistad, confianza y compañerismo, que se vincula entre los integrantes de una organización. Las relaciones interpersonales son fuente de satisfacción, éstas brindan un escenario y una referencia, que forman a los integrantes de la organización. En cuanto al ámbito laboral, contar con un buen equipo de trabajo, brinda la posibilidad de comunicación fluida y la sensación de pertenencia al grupo, que se ofrecen como conciliadores de factores estresantes y en consecuencia favorecen el desarrollo. (p. 30)

Las relaciones interpersonales se dan en todo momento, mediante los procesos fundamentales que se dan en el individuo y estas son: pensamientos, percepción, intencionalidad, acción y sentimientos. A estas se añaden la expresión auténtica, iniciándose desde el respeto hacia los demás, habilidad de comunicarse efectivamente, capacidad de escuchar y solucionar conflictos. Los administradores responsables de los recursos humanos y frente a posibles intervenciones organizacionales que se suscitan, no deben dejar de lado analizar ambas variables si detectan algún incidente, tienen que proceder inmediatamente en la toma de decisiones, que afectan en el accionar de los empleados y casi siempre están tan incrustados que se transforman en una forma laboral.

Dimensión: Competencia profesional

Párez (2011, p.303) menciona que “la competencia profesional es la habilidad para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en el empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes”.

La competencia profesional permite ejercer convenientemente una función. Por ello, La competencia es el conjunto de habilidades cognitivas y conductas socio-afectivos, psicológicas, sensoriales y motoras que ayudan llevar a cabo adecuadamente una función, un rol o una actividad; expresado de manera más objetiva, es el “ conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su labor, en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada, los requerimientos técnicos, productivos y de servicio, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones”; gracias a estos saberes (saber, saber hacer, saber estar, saber ser – conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional. El manejo de estos saberes la hace capaz de proceder con eficacia en una situación profesional. (p.290)

Entonces “La competencia profesional es una combinación de conocimientos, experiencias y comportamientos que se ejercen en determinado contexto; es constatable cuando se debe aplicar en situación profesional y es validable a partir de ella”; “conjunto de comportamientos, habilidades,

conocimientos y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo y que la organización tiene interés en desarrollar o reconocer en sus colaboradores de cara a la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa”. Un competente profesional se caracteriza por poseer conocimientos, aptitudes, habilidades y valores que se manifiesta en el desempeño de sus funciones con capacidad de resolver problemas en relación a su profesión e incluso aquellos no predeterminados; es más la institución se siente fortalecido al contar con el personal que posee estas cualidades. (pp.289 - 290)

González (2002) señala la competencia profesional como “una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente” (p. 1).

Párez (2011, p. 303) “las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo [...] es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”.

Dimensión: Seguridad laboral

Según los estudios realizados respecto al término de seguridad laboral éste ha ido evolucionando con el transcurrir del tiempo el ámbito; sin embargo, la definición es una sola: Son las condiciones seguras en las que se labora, ésta supone que la entidad no debe ofrecer peligro, en consecuencia, el trabajador se sentirá con todas las capacidades para ejercer su labor.

Chiavenato (1999) define “es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas, y psicológicas, empleadas para prevenir los accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, e instruir o convencer a las personas, sobre la implantación de medidas de prevención.” (p.487)

Ruiz (2007) manifiesta que:

Se trata, de un asunto estrictamente laboral, que los trabajadores son quienes deben estar suficientemente protegidos para que la posibilidad de sufrir un daño con ocasión del trabajo sea mínima. Puesto que los trabajadores por cuenta ajena desempeñan las tareas asignadas por el empresario bajo su dirección y en las condiciones de trabajo impuestas por él, es éste quien debe garantizar que tales tareas se lleven a cabo con el menor riesgo de sufrir un daño posible.
(p. 17)

Para esta investigación es necesario dejar en claro que el personal que labora en una institución, debe estar seguro en el trabajo, sin la amenaza de un despido intempestivo o que esté bajo la presión de una evaluación o algún otro tipo de medición sobre su rendimiento profesional, que ocasiona estrés, bajo rendimiento, desesperanza, abandono que fomente un clima institucional desfavorable en su entorno. El sentirse seguro, protegido, capacitado, reconocido, incentivado, teniendo armonía con sus congéneres en su centro de labores, el personal tendrá satisfacción laboral que se orientará en un clima laboral favorable.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de docentes en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012?

Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y los Incentivos - promociones de los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012?

Problema específico 2:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012?

Problema específico 3:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la competencia profesional de los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012?

Problema específico 4:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la seguridad laboral de los docentes en la Institución Educación Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012?

1.5 Justificación del estudio**Justificación teórica:**

Es importante realizar esta investigación porque nos ha permitido profundizar el estudio sobre las variables comportamentales como son el clima organizacional y la satisfacción laboral en una realidad del interior de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán. El estudio se centra en establecer la relación entre ambas variables y obtener resultados para generar debate sobre sus resultados, al revisar las tesis de algunos investigadores relacionado al tema, unos guardan relación significativa es decir tiene relación directa entre ambas variables, y otras todo lo contrario, motivo que se estudia para la toma de decisiones. Finalizado el estudio podríamos contrastar los resultados y verificar si existe relación significativa entre ambas variables. así lo afirma Méndez (2006) sobre la variable clima organizacional como “El ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables” (p.108) y Ramos (2009) manifiesta sobre la variable satisfacción laboral

“Es una actitud psicológica y social donde se distingue básicamente la motivación por el trabajo, además las disposiciones cognitivas, afectivas, actitudinal y la intensidad de reflejos emocionales de un trabajador dentro de una institución o empresa.” (p.133). Los hallazgos obtenidos a través de esta investigación, será una excelente referencia a los directivos para la mejora de la gestión pedagógica.

Justificación práctica:

La presente investigación es una herramienta fundamental para la toma de decisiones de la dirección pues la gestión de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán presentan inconvenientes, principalmente en cuanto a la atención de los recursos humanos, es el clima organizacional desfavorable; las relaciones interpersonales se encuentran desquebrajadas y las comunicaciones no son asertivas, el trabajo en equipo por lo general no se percibe cada uno trabaja según sus posibilidades, demuestran celo profesional, la cooperación solo se realiza entre amigos o colegas que se tienen confianza pero no con todos de la institución, por lo que no se percibe cohesión esta problemática afecta la satisfacción laboral de los docentes perjudicando su rendimiento y la productividad, en la organización, además la desmotivación o falta de interés por el trabajo que en lo posterior puede producir a los docentes, depresión, ansiedad y estrés. La justificación es práctica pues el objeto de estudio es evidenciar las diferentes percepciones que tienen los docentes del nivel Inicial del clima organizacional de la institución. consideramos que es importante abordar esta investigación con el propósito de dar soluciones prácticas, e inmediatas acorde lo estipulado al plan estratégico institucional .

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1:**

El clima organizacional se relaciona significativamente con los incentivos y promociones de los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012

Hipótesis específica 2:

El clima organizacional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Hipótesis específica 3:

El clima organizacional se relaciona significativamente con la competencia profesional de los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Hipótesis específica 4:

El clima organizacional se relaciona significativamente con la seguridad laboral de los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

1.7 Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa del Nivel Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Objetivos específicos**Objetivo específico1:**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y los Incentivos de los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y competencia profesional de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la seguridad laboral de los docentes de la Institución Educación Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

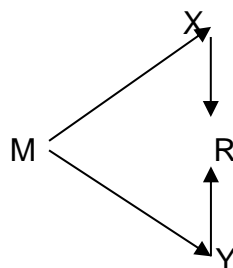
II. Método

2.1 Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) el presente trabajo de investigación corresponde al diseño de tipo no experimental y señala que “se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos” (p.149). Porque la investigación se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de los investigadores. No se modificó la realidad transversal porque la aplicación de los instrumentos tomados se realizó por única vez en una sola oportunidad. Los autores mencionan: “Recopilan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.” (p.151)

Es un tipo de estudio descriptivo correlacional porque la intención del estudio es medir o determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 de Huaycán del distrito de Ate. Tal como señalan los autores “Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos” (p.152).

Gráficamente se denota:



En base a la teoría revisada se estructura el esquema del diseño de la investigación es como sigue:

Dónde:

X: Representa los datos de las dimensiones de clima organizacional.

Y: Representa los datos de las dimensiones de satisfacción laboral.

R: Indica la correlación entre ambas variables.

M: Representa la muestra de estudio

De acuerdo a este diseño se describe y explica los datos recolectados en la muestra de estudio sin afectarlos.

2.2 Variables, operacionalización.

Definición conceptual de las variables

El presente estudio plantea el concepto de los variables climas organizacionales y satisfacción laboral.

Clima Organizacional

Méndez (2006) El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (p. 108)

Satisfacción Laboral

Ramos (2009) “Es una actitud psicológica y social donde se distingue básicamente la motivación por el trabajo, además las disposiciones cognitivas, afectivas, actitudinal y la intensidad de reflejos emocionales de un trabajador dentro de una institución o empresa.” (p.133).

Definición operacional de las variables

La definición operacional de las variables según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “Es el conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable” (p. 111).

Sabino (2007) menciona que “Es asignarle un significado a las mismas, describiéndoles en términos observables y comparables para poder identificarlas, a través de la caracterización proporcionada por sus indicadores” (p. 52).

Según Valderrama (2010) “Operacionalizar una variable significa traducir las variables a indicadores, es decir traducir los conceptos hipotéticos a unidades de medición” (p.140).

A continuación, se realiza la definición operacional de dichas variables:

Clima organizacional

La variable que se presenta está organizada en cuatro dimensiones que será evaluada por un total de 42 ítems para la recolección de datos en la institución educativa inicial n° 167 “las piedritas” de Huaycán a través de la técnica de la encuesta con índices de Likert, lo cual nos permite establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, tal como lo perciben los sujetos de la muestra. La dimensión interrelaciones personales consta de 7 ítems, la dimensión trabajo en equipo consta de 15 ítems, la dimensión cooperación 11 ítems y la dimensión cohesión 9 ítems.

Satisfacción laboral

Esta variable está organizada por un total de 25 ítems para la recolección de datos en la institución educativa inicial n° 167 “las piedritas” de Huaycán a través de la técnica encuesta con índices de medición de Likert, lo cual nos permitirá establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, tal como lo perciben los sujetos de la muestra se seleccionó cuatro dimensiones; incentivos y promociones consta de 6 ítems, la dimensión relaciones interpersonales consta de 5 ítems, la dimensión competencia profesional personal de 5 ítems; seguridad laboral en un total de 9 ítems.

Operacionalización de las variables

En la tabla 1 y 2 se presenta la tabla de operacionalización de las dos variables motivo del presente trabajo de investigación.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Escala y valores	Niveles
Interrelaciones	Comunicación verbal y no verbal.	1 -7		
		8-15		Bajo
Personales	Planifica, coordina, compromiso y responsabilidad mutua.		Nunca (1)	Medio
Trabajo en Equipo		16-33	Casi nunca (2)	Alto
			A veces (3)	
			Casi siempre(4)	
			Siempre (5)	
cooperación	Participación colectiva coordinada. Respeto de roles y funciones.			
	Integración, tolerancia y respeto a los demás.			
Cohesión	Promoción en bienestar general.			
	Amabilidad a sus colegas, disposición ayuda a padres y niños.	34-42		
	Solución de problemas.			
	Cumplimiento de metas.Generación de nuevas ideas.			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala y Valores	Niveles
Incentivos y promociones.	Reconocer por su desempeño, su responsabilidad. Condiciones favorables de trabajo y recibe estímulos administrativos.	43-48		
Relaciones interpersonales.	Relaciones sociales entre pares, pertenencia al grupo y - comunicación asertiva.	49-53 54-58	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo Medio Alto
Competencia profesional	Actitud desempeño de su función, - manejo de conocimientos teóricos, - habilidades y destrezas en sus labores; - funciones laborales en la I.E.			
Seguridad laboral.	Estabilidad laboral, salario, Higiene y salubridad en el lugar de su trabajo. Entorno físico y el espacio.	59-67		

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla 2, la variable satisfacción laboral presenta cuatro dimensiones.

Metodología

Tipo de estudio

El tipo de estudio para esta investigación es científica básica o fundamental dado que se pretende determinar la relación entre ambas variables. Según Valderrama (2010), “También es conocida como básica, pura o fundamental, porque: Se preocupa de recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico orientada al descubrimiento de principios y leyes” (p.28).

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Fayad y Camel (citado por Valderrama, 2010) afirma que:

La totalidad de individuos o elementos en las cuales puede representarse determinadas características susceptibles a ser estudiada. Además, el universo puede ser finito o infinito, es finito cuando está constituido por número limitado de unidades o cuando se conoce la cantidad de unidades que contiene (p.163).

Se toma como población a los 20 docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán, que imparten la enseñanza en la formación educativa de los párvulos. Las aulas que cuenta esta institución educativa inicial son de 3 años, 4 años y de 5 años, haciendo una población de estudiantes de 350 niños y niñas. Los docentes están distribuidos de la siguiente manera:

1 Directora

3 docentes en 3 aulas de 3 años.

5 docentes en 5 aulas de 4 años.

5 docentes en 5 aulas de 5 años.

1 docentes auxiliares.

- 4 docentes de talleres (inglés, danza, psicomotricidad, computación).

Muestra

Según Hernández Sampieri (1998, p. 207) al tratar sobre la muestra “es en esencia de un subgrupo de población” se aplicó en consecuencia el muestreo censal, debido a que los sujetos constituyen un grupo reducido por lo cual se trabajó con la totalidad de la población”.

Según Hernández Sampieri (2010, p.191) “las muestras no probabilísticas pueden también llamarse muestras dirigidas, pues la elección de casos depende del criterio del investigador”.

La muestra que se utilizó en la investigación es censal, representada por la totalidad de profesores que laboran en la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán – Ate. Se tomó el total de la población (20 profesores) debido a que la misma es finita y pequeña.

Muestreo

Por su parte Selltitz et al. (Citado por Hernández et al. (2010) menciona sobre el muestreo “se da cuando la amplitud de la población es inferior a 100 sujetos, entonces el investigador deberá recoger la información de la clase íntegra en relación con el problema, ya que cada clase formará una sola unidad de análisis” (p.174).

Tipo de muestreo para esta investigación es el no probabilístico, según Valderrama (2013), menciona “son aquellos muestreos que utilizan la selección aleatoria para seleccionar a los casos, participantes o sujetos que serán estudiados” (p.27).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Tamayo (1998) afirma que “técnica viene a ser un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos” (p.198).

En función a los objetivos definidos en esta investigación, se utilizó como técnica de recolección de datos, la encuesta con un cuestionario de 42 ítems. Este consiste, en una serie de preguntas con alternativas y respuestas cerradas, cuyas características permiten obtener información escrita de los encuestados. El cuestionario ha sido dividido en dos partes.

Instrumentos

Según Valderrama (2010) son ayudas o elementos que el investigador construye para la recolección de los datos a fin de facilitar la medición de los mismos (p215).

Salkind (citado por Valderrama, 2010, p. 216) manifiesta lo siguiente: Los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan en lápiz y papel [...] sin la intervención directa del investigador”.

El instrumento que se aplicó es un cuestionario que corresponde a la técnica de encuesta para ambas variables. La estructura de la misma presenta en su encabezamiento con datos generales del encuestado, el propósito, así como el índice de la valoración, en la parte segunda agrupa el conjunto de ítems de la dimensión clima organizacional, es preciso mencionar que este instrumento se formuló a partir de la operacionalización de las hipótesis. Con las características de resolverse en un tiempo no mayor de 20 minutos y se aplica una sola vez. La recolección de los datos con los índices: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = Algunas veces; 4 = Casi Siempre; 5 = Siempre.

La primera variable consta de 4 dimensiones, 21 indicadores y 42 ítems y la segunda variable consta de 4 dimensiones, 15 indicadores y 25 ítems; medidas bajo la escala de Likert.

Ficha técnica del instrumento que mide el clima organizacional.

Ficha técnica.

Nombre : Cuestionario sobre clima organizacional.

Autor : Litwin y Stringer (1968)

Año : 2012

Adaptado por : Palacios Castro, Paula Francisca

Palacios Castro, Luis Alberto

Lugar : Institución Educativa N°167 “Las Piedritas”

de Huaycán

Objetivo : Conocer la opinión del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Inicial N°167 “las piedritas” de Huaycán

Administración : **Individual** personalizada

Duración : **no** mayor a 10 minutos.

Contenido : Se ha elaborado un cuestionario con un total de 42 ítems, distribuido en 4 dimensiones: relaciones interpersonales, trabajo en equipo, cooperación y cohesión. Se utilizó la escala de medición de Likert: nunca (1), casi nunca (2), de vez en cuando (3), casi siempre (4), siempre (5).

Ficha técnica del instrumento que mide la satisfacción laboral.

Ficha técnica:

Nombre : Cuestionario sobre satisfacción laboral

Autor : Sonia Palma Carrillo

Año : 2012

Adaptado por : Palacios Castro, Paula Francisca

Palacios Castro, Luis Alberto.

Lugar : Institución Educativa N° 167 “las Piedritas” de Huaycán.

Objetivo : Conocer la opinión de la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa inicial n° 167 Las Piedritas de Huaycán.

Administración : Individual

Duración : 07 minutos aproximadamente.

Contenido : Se ha elaborado un cuestionario tipo Likert con un total de 25 ítems, distribuido en 4 dimensiones: Incentivos y promociones, relaciones interpersonales, competencia profesional, seguridad laboral. Se utilizó la escala de medición de Likert: nunca (1), casi nunca (2), de vez en cuando (3), casi siempre (4), siempre (5).

Validez

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

Para determinar la consistencia externa en relación lógica, el instrumento se sometió a juicio de expertos para ello se contó con el aporte de 4 expertos acreditados en el conocimiento de la variable y de la investigación. Se verificó que el instrumento fue construido de la concepción teórica desglosándose en Dimensiones, indicadores e ítems así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base los objetivos de la investigación con lo que se midió lo que realmente se indicaban en la investigación.

Validez de constructo

Este procedimiento se efectuó en base a los fundamentos teóricos de Hernández Et. Al (2006), quienes precisan que el instrumento elaborado en base a una teoría responde al objetivo de la investigación, esta debe ser operacional izado cuando menos en áreas, dimensiones, indicadores y reactivos.

Validez de expertos

Este aspecto se determinó a través de la opinión de juicio de 4 jueces especialistas en investigación y metodología de la UNE La Cantuta, a quienes se le pidió opinión respecto al instrumento y ésta fue tomada en consideración para la elaboración final del mismo. Ellos evaluaron el instrumento en cuanto a diseño, contenido y verificaron que si es apto para ser aplicado en esta investigación.

Tabla 3.

Validación de contenido, juicio de expertos

Nº	Experto	Calificación	Porcentaje
Experto 1	Mg. Aurelio Gonzales Flores	90	85% Muy Bueno
Experto 2	Mg. Oswaldo Salazar Díaz	90	83% Muy Bueno
Experto 3	Dr. Prospero Gamarra Gómez	87	78% Muy Bueno
Experto 4	Mg. Wilfredo Dionisio Cieza	95	90% Muy Bueno

Del análisis del cuadro anterior, se infiere que la ponderación general del instrumento, en base a la opinión oportuna, de los expertos consultados, oscila entre el 78% lo que da un promedio de 95 puntos que en la Escala con la que se trabajó en la presente investigación, calificaría como Muy Bueno. Por lo que se considera aplicable la muestra.

Confiabilidad

Confiabilidad de los instrumentos. El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 4.

Criterio de confiabilidad valores

Confiabilidad	Valores
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0,01 a 0,49
Moderada confiabilidad	0,5 a 0,75
Fuerte confiabilidad	0,75 a 0,89
Alta confiabilidad	0,9 a 1

Tabla 5.

Estadísticos de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,889	42

El coeficiente Alfa obtenido es de 0.889, lo cual permite decir que el Test en su versión de 42 ítems tiene una fuerte confiabilidad. Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

Tabla 6.

Distribución de frecuencias del clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.877	42

Tabla 7.

Distribución de frecuencias del clima organizacional de los docentes por dimensiones

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.789	31

El análisis del alfa de Cronbach de las variables de estudio demuestra confiabilidad.

2.5 Método de análisis de datos

Nivel de significancia

La probabilidad de significancia es de $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el valor de la prueba correlacional de Spearman será con una probabilidad de $p \leq 0.05$, para que sea significativo.

Prueba estadística

Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS en estadística descriptiva; para ambas variable calculando las frecuencias se construyó baremos con percentiles de tres cortes para poder dar los tres valores como bajo medio y alto y de esa manera poder obtener los resultados. La prueba estadística a utilizar es: la correlacional de Spearman.

Nivel de decisión

Se realiza la comparación de los valores obtenidos de la prueba correlacional de Spearman en cada cuadro de contingencia según las variables analizadas, con los valores tabulados. Es decir, cuando $p \geq 0.05$ entonces se acepta la hipótesis alternativa, caso contrario se mantiene la hipótesis de la investigación, cuando $p \leq 0.05$.

Se determinó la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario, arrojando para ambas el cuestionario de clima organizacional un resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.889 y para el cuestionario de satisfacción laboral un resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.889.

Teniendo en cuenta que índices de “alfa” en torno a 0.80 se consideran aceptables para instrumentos de este tipo, podemos asegurar que los coeficientes obtenidos confieren al cuestionario una alta consistencia y fiabilidad.

2.6 Aspectos éticos

La investigación se fundamenta en que los datos recogidos de los investigadores de esta ciencia son veraces, en los aspectos de antecedentes y los sustentos de las fuentes teóricas citadas. Las sugerencias propuestas tienen la finalidad de mejorar la calidad educativa concerniente al clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas.

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable el clima organizacional y la satisfacción laboral, obtenida a partir la encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Inicial N° 167 “Las Piedritas de Huaycán 2012, según las siguientes tablas y gráficos.

Clima organizacional

Tabla 8.

Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral de los docentes

	Niveles	Baremo	Sistema(fi)	Porcentaje válido (%)
Válidos	Malo 123-143		13	65,0
	Regular 144-164		5	25,0
	Bueno 165-185		2	10,0
	Total		20	100,0

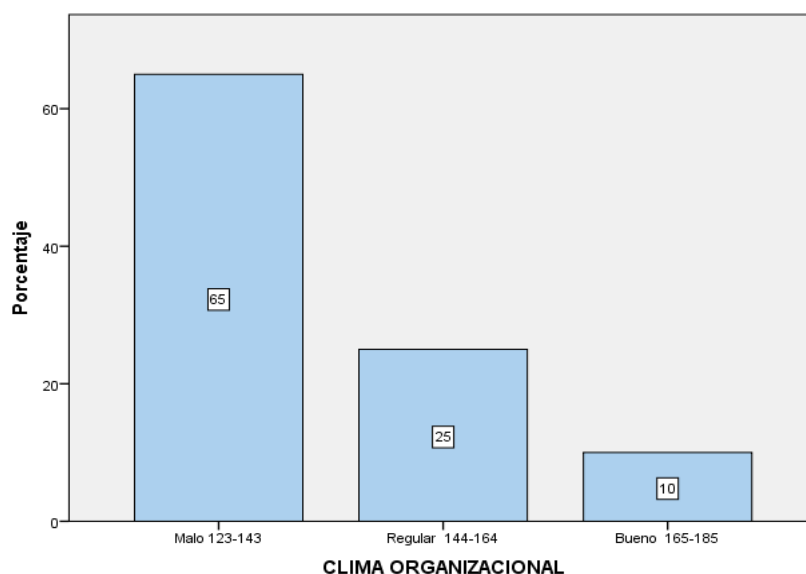


Figura 1. Niveles del clima organizacional de los docentes

Interpretación

Como se muestra en la tabla 7 y figura1, el clima organizacional se encuentra en el nivel más bajo es decir el clima es malo, según la opinión del 65 % de los encuestados aunque para el 25 % está en el nivel regular para el 10 % es bueno.

Clima organizacional por dimensiones

Tabla 9.

Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral por dimensiones

Dimensiones	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Relaciones Interpersonales	Malo 17-21	1	5,0
	Regular 22-26	8	40,0
	Bueno 27-31	11	55,0
Trabajo en equipo	Malo 36-50	3	15,0
	Regular 51-65	12	60,0
	Bueno 66-80	5	25,0
Cooperación	Malo 14-19	11	55,0
	Regular 20-25	5	25,0
	Bueno 26-31	4	20,0
Cohesión	Malo 32-35	6	30,0
	Regular 36-39	8	40,0
	Bueno 40-44	6	30,0

Interpretación.

Los resultados de la tabla 8 y la figura 2 permiten destacar los siguientes resultados para las dimensiones del clima organizacional:

El nivel de las relaciones interpersonales para el 55 % de los encuestados es buena, para el 40 % es regular y solo para el 5 % es mala, por tanto el ambiente laboral es buena.

En trabajo en equipo para el 60 % es solo regular, sin embargo, para el 25 % es buena por lo que no esta tan bien los trabajos en equipo, pese a existir buenas relaciones personales y el 15 % presenta un nivel de trabajo en equipo malo. En cohesión con un 10 % de diferencia destaca el nivel regular entre el bueno y malo que alcanza el 30 % de opinión.

Finalmente, la dimensión que mostro resultados más bajos es cooperación, por que el 55 % de los encuestados consideran que el nivel es bajo y teniendo en cuenta los resultados destacados en trabajo en equipo, algo está fallando.

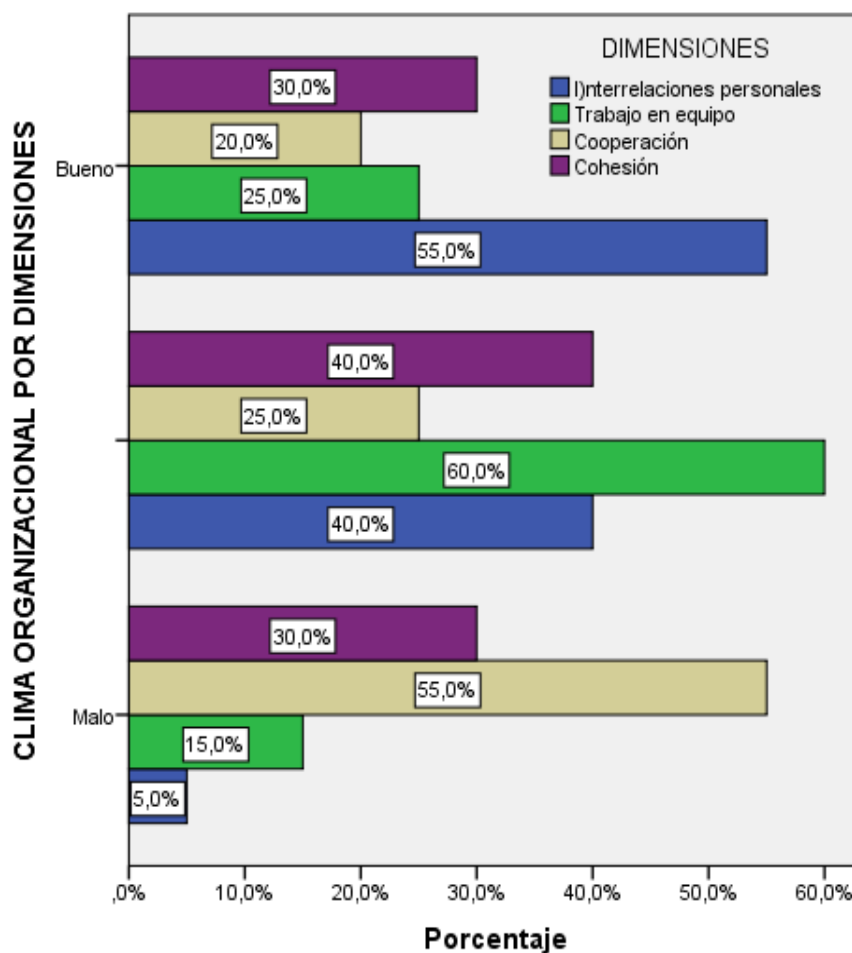


Figura 2. Niveles del clima organizacional por dimensiones en los docentes
Satisfacción laboral

Tabla 10.

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral

	Niveles	Baremo	Sistema (fi)	Porcentaje válido (%)
Válidos	Insatisfecho 63-70		11	55,0
	Poco satisfecho 71-78		5	25,0
	Satisfecho 79-86		4	20,0
	Total		20	100,0

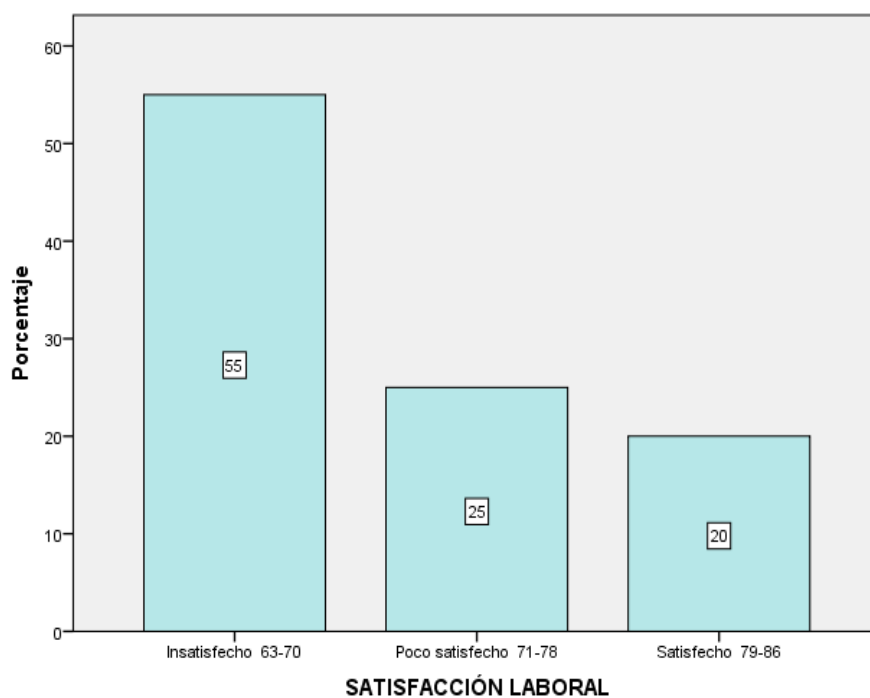


Figura 3. Niveles de satisfacción laboral de los docentes

Interpretación

Como se muestra en la tabla 9 y figura 3, la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa nos permite destacar los siguientes resultados:

Para el 55 % de los docentes el ambiente es de insatisfacción y para el 25 % estaría por el poco satisfecho que en suma para el 80 % de los docentes las cosas no están bien, resultados que debe ser tomado en cuenta por los directivos. Sin embargo, para un 20 % existe un ambiente de satisfacción que en términos de cifras reales se trata de 4 docentes de los 20 encuestados.

Satisfacción laboral por dimensiones

Tabla 11.

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional con incentivos y promociones

Dimensiones	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Incentivos y promociones	Insatisfecho	6-9	11	55,0
	Poco satisfecho	10-13	7	35,0
	Satisfecho	14-18	2	10,0
Relaciones interpersonales	Insatisfecho	13-15	2	10,0
	Poco satisfecho	16-18	5	25,0
	Satisfecho	19-21	13	65,0
Competencia profesional	Insatisfecho	16-18	1	5,0
	Poco satisfecho	19-21	5	25,0
	Satisfecho	22-25	14	70,0
Seguridad laboral	Insatisfecho	23-24	4	20,0
	Poco satisfecho	26-26	10	50,0
	Satisfecho	27-29	6	30,0
Autorrealización	Insatisfecho	20-23	1	5.0
	Poco satisfecho	24-27	12	60.0
	Satisfecho	28-31	7	35.0

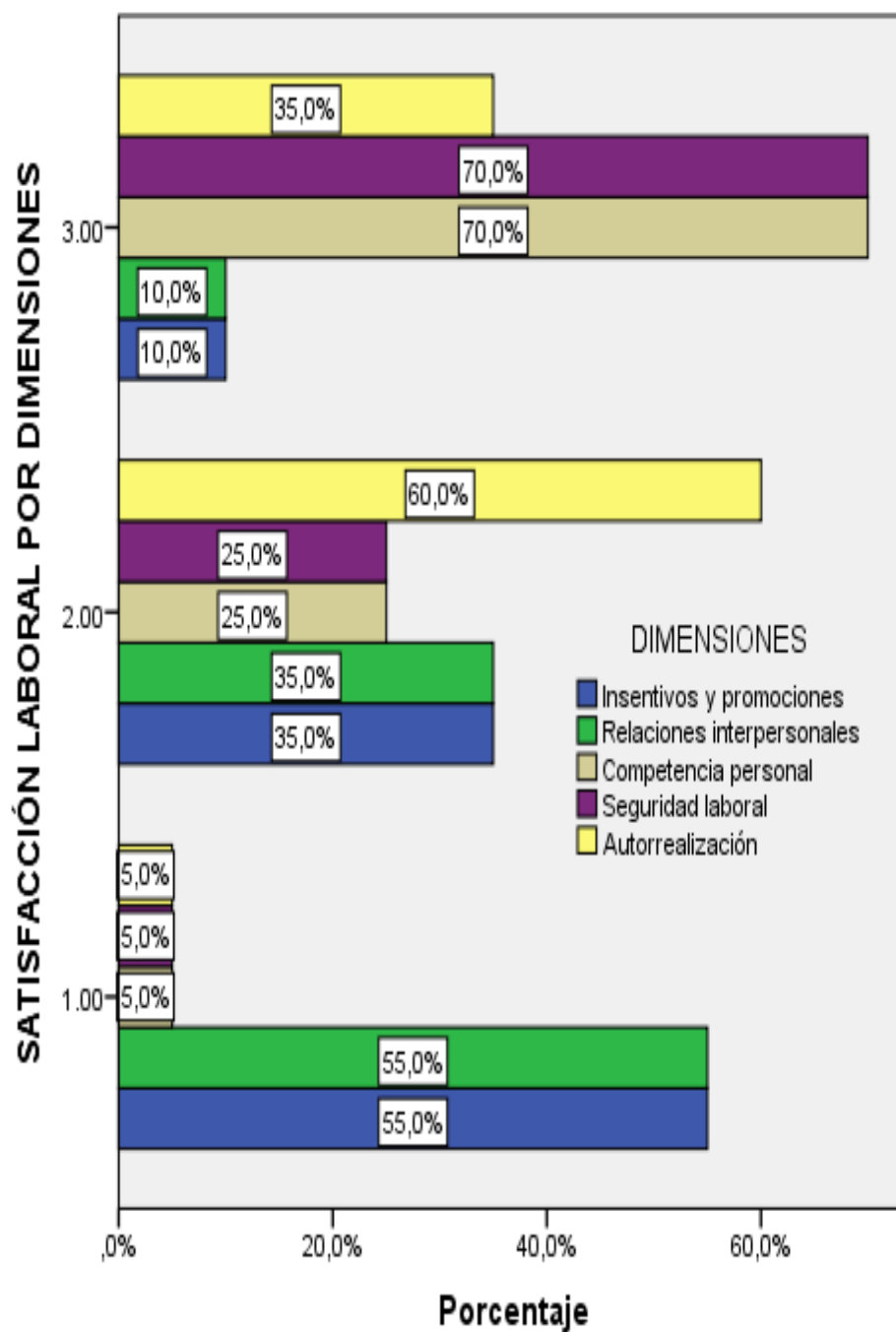


Figura 4. Niveles de satisfacción laboral por dimensiones de los docentes

Interpretación

Los resultados de la tabla 10 y la figura 4 permite destacar los siguientes resultados para las dimensiones de la satisfacción laboral: El nivel de las incentivos y promociones para el 55 % de los encuestados es considerado como insatisfecho,

para el 35 % es poco satisfecho y solo para el 10 % es considerado como satisfecho por tanto el ambiente de satisfacción laboral no es bueno.

En la dimensión relaciones interpersonales para el 65 % es insatisfactorio, para el 25 % poco satisfactorio y solo para el 10 % es satisfactorio.

En competencia profesional la satisfacción alcanza el 70 %, opinaron por el probablemente porque existe una autoconfianza en su propia competencia por lo que se estaría respondiendo a una especie de autoevaluación.

En cuanto a seguridad laboral los puntos de vista están divididos por cuanto para el 50 % de los docentes es poco satisfecho y los otros 50% se dividen el 20 % para el insatisfecho y el 30 % para el nivel del satisfecho, finalmente las cosas no andan tan mal.

En la última dimensión en autorrealización predomina el poco satisfecho con un 60 % de opiniones, con 35% satisfecho y la diferencia de insatisfecho.

3.2 Resultados correlacionales

Clima organizacional y satisfacción laboral

Hipótesis general

- H0. El clima organizacional NO se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.
- H1. El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Tabla 12.

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales

Correlaciones			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,556*
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.	,011
		N	20	20
		Coeficiente de correlación	,556*	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,011	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Según los resultados de la tabla 11 dado que el coeficiente de correlación de 0,556 que indica que el grado de correlación es moderada y el hecho de que $p: 0,011 < \alpha: 0,05$ se considera que existe correlación significativa entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral por tanto se rechaza la hipótesis nula y se infiere: “El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Clima organizacional e incentivos – promociones

Hipótesis específica 1

- H0. El clima organizacional NO se relaciona significativamente con los Incentivos y promociones laborales en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.
- H1. El clima organizacional se relaciona significativamente con los incentivos y promociones en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Tabla 13.

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y competencias profesionales

Correlaciones			Clima organizacional	Incentivos y promociones
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,462*
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	20	20
	Incentivos y promociones	Coeficiente de correlación	,462*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	20	20

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 12 y dado que el coeficiente de correlación de 0,462 que indica que el grado de correlación es moderada y el hecho de que $p: 0,040 < \alpha: 0,05$ se considera que existe correlación significativa entre las variables clima organizacional con los incentivos y promociones por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta que: “El clima organizacional se relaciona significativamente con los incentivos y promociones en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012 por tanto se infiere por la correlación.

Clima organizacional y relaciones interpersonales

Hipótesis específica 2

- H0. El clima organizacional NO se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.
- H1. El clima organizacional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Tabla 14.

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y seguridad laboral

Correlaciones			Clima organizacional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,383
		Sig. (bilateral)	.	,096
		N	20	20
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,383	1,000
		Sig. (bilateral)	,096	.
		N	20	20

Interpretación.

Según los resultados de la tabla 13 dado que el coeficiente de correlación de 0,383 que indica que el grado de correlación es baja y el hecho de que $p: 0,096 > \alpha: 0,05$ se considera que existe correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes, pero cabe precisar que estas no alcanzan los niveles significativos; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta que el clima organizacional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Clima organizacional y competencia profesional

Hipótesis específica 3

- H0. El clima organizacional NO se relaciona significativamente con las competencias profesionales en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.
- H1. El clima organizacional se relaciona significativamente con las competencias profesionales en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Tabla 15.

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y competencias profesionales en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012

Correlaciones		Clima organizacional	Competencia profesional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación de 1,000	,500*
		Sig. (bilateral)	,025
		N	20
	Competencia profesional	Coeficiente de correlación de ,500*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025
		N	20

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación.

De acuerdo a los resultados de la tabla 14 y dado que el coeficiente de correlación de 0,500 que indica que el grado de correlación es moderada y el hecho de que $p: 0,025 < \alpha: 0,05$ se considera que existe correlación significativa entre las variables clima organizacional con las competencias profesionales por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta que: “El clima organizacional se relaciona significativamente con las competencias profesionales en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán”.

Clima organizacional y seguridad laboral

Hipótesis específica 4

- H0. El clima organizacional NO se relaciona significativamente con la seguridad laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.
- H1. El clima organizacional se relaciona significativamente con la seguridad laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Tabla 16.

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y seguridad laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012.

Correlaciones			Clima organizacional	Seguridad laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,388
		Sig. (bilateral)	.	,091
		N	20	20
	Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	,388	1,000
		Sig. (bilateral)	,091	.
		N	20	20

Interpretación

Teniendo en cuenta los resultados de la tabla 15 donde el coeficiente de correlación de 0,388 que indica que el grado de correlación es baja y el hecho de que $p: 0,091 < \alpha: 0,05$ se considera que existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión seguridad laboral de los docentes; pero cabe precisar que estas no alcanzan los niveles significativos; por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta que: “El clima organizacional se relaciona significativamente con la seguridad laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012”.

IV. Discusión

Para determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Los análisis estadísticos realizados revelan que las pruebas utilizadas en nuestra investigación, clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral. Los resultados de la estadística aplicada en análisis de correlación producto momento de Spearman nos indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes ($r=0,556$ $p<0,05$), por lo tanto el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012, dándose cumplimiento a la hipótesis general.

Asimismo, el análisis de correlación producto momento de Spearman nos indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional e Incentivos laborales de los docentes ($r=0,462$ $p<0,05$). Por lo que existe relación significativa entre el clima organizacional y los Incentivos y promociones de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012, de esta manera se da cumplimiento a la primera hipótesis específica.

Por otro lado, en el análisis de correlación producto momento de Spearman nos indica que existe correlación entre el clima organizacional y relaciones interpersonales ($r=0,383$ $p>0,05$). Pero que estas no alcanzaron los niveles significativos; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el clima organizacional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012. De esta manera se da cumplimiento a la segunda hipótesis específica.

Asimismo el análisis de correlación producto momento de Spearman nos indica que existe relación significativa entre el clima organizacional y la competencia profesional ($r=0,500$ $p<0,05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis que existe relación significativa entre el clima organizacional y la competencia profesional de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012, cumpliéndose de esta manera la tercera hipótesis específica.

Finalmente, el análisis de correlación producto momento de Spearman nos indica que existe correlación entre el Clima Organizacional y seguridad laboral ($r=0,388$ $p<0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que: “El clima organizacional se relaciona significativamente con la seguridad laboral en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012”.se da cumplimiento a la cuarta hipótesis específica.

Con respecto al clima organizacional Méndez (2006) Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (p. 108)

Estas variables incluyen, por ejemplo, el estilo de supervisión que ejerce el director, la relación que establece con su personal y las reglas del juego que fija para el trabajo colectivo, por lo que estos temas están inevitablemente ligados. También incluyen una dimensión personal: somos nosotros, con nuestra historia y nuestras particulares características, quienes reaccionamos con agrado, rebeldía, frustración, indiferencia o angustia ante un estilo de supervisión más autoritario o más permisivo; quienes nos sentimos más cómodos en un trabajo desafiante o en uno predecible y rutinario”.

Después del análisis hemos obtenido como resultado que se evidencian relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en esta institución, estos resultados tienen similitud con Ramos, A (2009) el mismo que en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” concluye que en general existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, aplicó el cuestionario sobre el ambiente y nivel universitario desarrollado por el Dr. Jeffrey P. Dorman de la Universidad Católica de Australia (1999), a 184 docentes, del cual se desprende

que el 28 % percibe la satisfacción laboral como alto; el 47% nivel medio y el 25% nivel bajo. Con estos resultados se da respuesta a nuestros problemas, alcanzamos nuestros objetivos y nuestras hipótesis. En las instituciones de nuestro país se debe continuar trabajando en actividades que mejoren el clima organizacional, de información, de proyección social y de investigación, que permitan recoger experiencias que contribuyan a mejorar cada vez más el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente en todos los niveles de la educación peruana.

V. Conclusiones

- Primera El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012. ($\rho = 0,556$, $p < 0,05$)
- Segundo El clima organizacional se relaciona con los Incentivos y promociones de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012. ($\rho = 0,462$, $p < 0,05$)
- Tercera El clima organizacional se relaciona con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012. ($\rho = 0,383$, $p > 0,05$)
- Cuarta El clima organizacional se relaciona con la competencia profesional de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012. ($\rho = 0,500$, $p < 0,05$)
- Quinta El clima organizacional se relaciona con la seguridad laboral de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán 2012. ($\rho = 0,388$, $p > 0,05$)

VI. Recomendaciones

- Primera. Es necesario desarrollar mayores investigaciones sobre el tema propuesto en diferentes instituciones educativas de nuestra jurisdicción y en todo el país, con el propósito de mejorar el clima organizacional, y que estas puedan ayudar una labor eficiente y armónico en toda la comunidad educativa.
- Segunda. La institución educativa debe promover investigaciones que permitan diagnosticar las relaciones que existen entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, para que les permitan conocer la situación real y dar la solución oportuna.
- Tercera. Los trabajos de investigación, como el actual deben tener la necesaria difusión entre autoridades, docentes y demás actores de tal manera que se pueda generar una discusión favorable pendiente a encontrar alternativas viables para mejorar el trabajo docente en las instituciones educativas.
- Cuarta. La capacitación permanente es una necesidad vital, en la actualidad; por lo que proponemos una intensiva capacitación sobre relaciones interpersonales para la comunidad educativa a nivel nacional
- Quinta. Los directivos deben considerar las nuevas tendencias de la gestión educativa, de manera que podamos contar con profesionales que desarrollan sus labores en un clima organizacional favorable para que puedan alcanzar su satisfacción laboral, forjando una institución educativa competitiva y de calidad.

Referencias Bibliográficas

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Lima: Escuela de Postgrado Universidad San Ignacio de Loyola.
- Álvarez, M. (2009). *Satisfacción laboral y conocimiento de la ofimática del personal de la Dirección de Telemática de la Policía Nacional del Perú*. Lima: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Barrionuevo, J. (2015). *Percepción del clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Educación Puno - 2013*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle "La Cantuta".
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creacion Chaguaramos II"*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Granada: Universidad de Granada.
- Caligiore, I., y Diaz, J. (2003). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad de los Andes: Estudio de un caso*. Mérida: Revista Venezolana de Gerencia.
- Cano, R. (2009). *Relación entre la asertividad de los docentes y el clima organizacional en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla*. Callao: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Carvajal, G. (2000). *Importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes de la eficacia del personal civil en el contexto militar*. Guayaquil: Universidad Santa María.

- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Elsevier, 143-162.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Red de psicología online, 20-25.
- Cerda, H. (1991). *Metodología de la investigación I*. Caracas - Venezuela: editorial El Buho Ltda.
- Certo, S. (2001). *Administración Moderna*. Bogotá: Prentice Hall.
- Chiang, M., Salazar, C., y Núñez, A. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital*. Revista Theoria, 61-76.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. Caracas: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Córcega, A., y Subero, L. (2009). *Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano "Creación Cantarrana" Cumaná - Estado Sucre. Año 2007 - 2008*. Cumaná: Universidad de Oriente.
- Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional en el hospital Dr. Luis F. Nachón - Xalapa, Ver., 2009*. Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Cuevas, R. (2013). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima: San Marcos.
- Davis, K. N. (2002). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc. Graw Hill.
- Edel, R., García, A., y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Fernández, M., y La Ballina, F. (2007). *La Investigación de Promoción de Ventas en España*. España: Netbiblo.

- Gamero, C. (2003). *Análisis Económico de la satisfacción Laboral*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Garcia, M. (2008). *Análisis de la percepcion de la satisfaccion del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales de Castilla - La Mancha*. Toledo: Universidad de Castilla - La Mancha.
- Garcia, T. (2008). *Análisis de la percepcion de la satisfaccion del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales de Castilla- la Mancha*. Toledo.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional: Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC)*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- González, V. (2002). *La orientación profesional en la educación superior. Una alternativa teórico-metodológica para la formación de profesionales competentes*. Habana: Universidad de la Habana.
- Hernández, R., Sampieri, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ibañez, T. (2004). *Introducción a la psicologia social*. Catalunya: Universitat Oberta de Catalunya.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (2000). Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. *Desafíos de la educación.*, 265-291.
- Jaramillo, R. M. (2012). *Trabajo en equipo*. Mexico: Direccion General de Recursos Humanos de Salud.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (1998). *Administración, una perspectiva global*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Kreitner, J., y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Barcelona: McGraw-Hill.
- Littlewood, H. (2008). *Evitación al trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional; potenciales consecuencias de prácticas gerenciales y la*

percepción de justicia organizacional. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Locke, E. (1976). *The nature and cause of job satisfaction*. En M.M. Dunnette . Chicago: Rand McNally.

Loitegui, R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Martínez, A. (2006). *La distribución en el sistema de comercialización de las publicaciones periódicas*. Madrid: Libro Blanco de la Prensa Diaria.

Matta. (2006). *Clima Organizacional y su relación con la prevalencia de Bornout en docentes de las facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Enrique Guzman y Valle*. Lima: Universidad Nacional Enrique Guzman y Valle.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El instrumento de medición de clima organizacional en Colombia, un método de análisis para su intervención*. Bogotá: CentroEditorial Universidad del Rosario.

Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico*. Lima: Ministerio de Salud.

Munch Galindo, L. (2001). *Fundamentos de la administracion*. Mexico: Trillas.

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Navarro, E., Linares, C., y Montañana, A. (2010). *Factores de satisfacción laboral evocados por los profesores de la construcción en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Revista de la construcción .

- Ortega, F., y Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Mexico: Centro de Actualización del Magisterio de Durango.
- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Páramo, P. (2004). *Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional*. Chia: Universidad de la Sabana.
- Paredes, M. (2013). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos. *Apuntes Universitarios*, 39-56.
- Párez, G. (2011). *Intervención Sociocomunitaria*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Pérez, I., Maldonado, M., y Bustamante, S. (2006). *Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional Republica Bolivariana de Venezuela*. Caracas: Republica Bolivariana de Venezuela.
- Ramos, A. (2009). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la "Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Lima: Ramos, A. (2009) tesis "Clima organizacional Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Ramos, D. (2012). *El Clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelo de abordaje*. Cundinamarca: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Revista Xihmai. (2007). Manual práctico de la escala de Likert. *Xihmai*, 1.
- Rivera. (2007). *Coeficiente intelectual, rendimiento académico y satisfacción laboral con la profesión elegida en grupo de estudiantes de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle*. Lima: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México : Prentice Hall .

- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. P. (2002). *Fundamentos de administración 3ra. Ed.* Mexico: Pearson Educación, 2002.
- Roberto, H., Fernandez, C., y Baptista, M. D. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Rodriguez, A., Retamal, M., Lizana, J., y Cornejo, F. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: "Evaluación en una empresa pública chilena"*. Talca: Universidad de Talca.
- Ruiz, C. (2007). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos*. Barcelona: Elseiver.
- Sánchez, K. (2010). *Tesis Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Schultz, D. y. (2009). *Teoría de la personalidad*. Mexico: cengage.
- Simón, G. (2012). *Nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Samco Carlos Pellegrini*. Santa Fe: Instituto de la salud "Juan Lazarte".
- Spector, P. (1985). *Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey*. American Journal of Community Psychology.
- Tafur, R. (2012). *La tesis universitaria*. Lima: Mantaro.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Weinert, B. (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.
- Zavala, D. (2009). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chosica*. Chosica: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

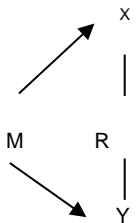
Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 167 LAS PIEDRITAS DE HUAYCAN					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general.</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Inicial Nº 167 “Las Piedritas” de Huaycán?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y los Incentivos de los docentes de la Institución Educativa Inicial Nº 167 “Las Piedritas” de Huaycán?</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Inicial Nº 167 “Las Piedritas” de Huaycán.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y los Incentivos de los docentes de la Institución Educativa Inicial Nº 167 “Las Piedritas” de Huaycán.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el clima</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, de los docentes de la Institución Educativa Inicial Nº 167 “Las Piedritas” de Huaycán,</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>H1 Existe relación significativa entre el clima organizacional y los Incentivos laborales de los docentes de la Institución Educativa Inicial Nº 167 “Las Piedritas” de Huaycán.</p> <p>H2 Existe relación significativa entre el clima organizacional y las</p>	<p>V1</p> <p>clima organizacional</p>	<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Cooperación</p> <p>Cohesión</p>	<p>Comunicación verbal. Comunicación no verbal.</p> <p>Planifica, coordinada. Compromiso con la institución. Responsabilidad mutua. Participación colectiva coordinada. Integración en el equipo humano. Interacción entre sus miembros. Tolerancia y respeto a los demás. Motivación externa. Creatividad para solucionar problemas.</p> <p>Apoyo mutuo. Coopera en la toma de decisiones. Promoción del bienestar general.</p> <p>Es importante en la organización. Integración en la resolución de problemas. Cumplimiento de metas. Generación de nuevas ideas.</p>

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán?	organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán.	relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán.	V 2	Satisfacción laboral	DIMENSIONES	INDICADORES
					Incentivos y promociones.	.Reconocimiento por su desempeño. Reconocimiento de responsabilidad y eficiencia. .Plantea condiciones favorables de trabajo. .Recibe estímulos administrativos.
					Relaciones interpersonales	.Relaciones sociales entre pares. .Comunicación asertiva.
					Competencia profesional.	.Actitud favorable en el desempeño de su función. .Manejo de conocimientos teóricos.
					Seguridad laboral.	.Estabilidad laboral. .Higiene y salubridad en su lugar de trabajo. .Entorno físico y el espacio.
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la competencia profesional de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán?	3. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la competencia profesional de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán.	H3 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la competencia profesional de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán.				
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la seguridad laboral de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán?	4. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la seguridad laboral de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán.	H4 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la seguridad laboral de la Institución Educativa Inicial N° 167 “Las Piedritas” de Huaycán.				

INSTRUMENTOS

TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	METODO DE ANALISIS DE DATOS
<p>Método No Experimental. Transversal Correlacional</p> <p>Tipo de estudio: Científica básica</p> <p>Diseño: Descriptivo explicativo Correlacional</p> <p>INSTRUMENTO Encuesta, Cuestionario. DISEÑO diseño es correlacional</p>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Dónde: M = docentes de la Institución Educativa X= clima organizacional. Y= satisfacción laboral. R= relaciones entre X y Y</p> </div>	<p>Población : finita La Institución Educativa</p> <p>Nº 167 LAS PIEDRITAS DE HUAYCAN – ATE</p> <p>Muestra: Los docentes y directora de la institución educativa</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>	<p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos En función a los objetivos definidos en esta investigación, se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta con un cuestionario de 46 ítems.</p> <p>El cuestionario ha sido dividido en dos partes:</p> <p>Instrumento</p> <p>1: Clima Organizacional.</p> <p>Instrumento</p> <p>2: Para medir el nivel de satisfacción laboral de los docentes</p>	<p>Nivel de significancia La probabilidad de significancia es de $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el valor de la prueba correlacional de Spearman será con una probabilidad de $p \leq 0.05$, para que sea significativo.</p> <p>Prueba estadística Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS en estadística descriptiva; para ambas variable calculando las frecuencias se construyó baremos con percentiles de tres cortes para poder dar los tres valores como bajo medio y alto y de esa manera poder obtener los resultados. La prueba estadística a utilizar es: la correlacional de Spearman</p> <p>Nivel de decisión Se realiza la comparación de los valores obtenidos de la prueba correlacional de Spearman en cada cuadro de contingencia según las variables analizadas, con los valores tabulados</p>

MATRIZ INSTRUMENTAL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°167 LAS PIEDRITAS DE HUAYCÁN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	VALORAC. PUNTA JE
VARIABLE INDEPENDIENTE Clima organizacional.- Es el ambiente donde los profesores desempeñan sus labores académicas en interrelación con todos los miembros de la Institución Educativa en trabajo en equipo, cooperación y cohesión...	RRELACIONES	Comunicación Verbal.	1. Los docentes de su institución educativa mantienen una comunicación fluida.	1 - 5
			2. Piensa que la solución de los problemas de su IE deben ser dialogando.	1 - 5
			3. Sus superiores le trata de manera autoritaria.	1 - 5
	INTERPERSONALES.	Comunicación no verbal	4. Respeta la opinión de sus colegas, estudiantes y padres de familia.	1 - 5
			5. Propicia con su actitud una comunicación sincera.	1 - 5
			6. Esta informado de todas las decisiones que toma el personal directivo.	1 - 5
			7. Controla sus emociones al comunicarse con los demás.	1 - 5
	TRABAJO EN EQUIPO	Planifica coordina	8. En su centro de trabajo se planifica el trabajo en su conjunto.	1 - 5
			9. El personal directivo hace un buen trabajo asignado y coordinando con el personal.	1 - 5
			10. El personal la IE, participa en las reuniones para unificar el criterio de trabajo.	1 - 5
		Compromiso.	11. Existe un alto nivel de colaboración por apoyar el trabajo de los demás.	1 - 5
			12. Se siente orgulloso de trabajar en su institución.	1 - 5
			13. Comenta favorablemente en su círculo social, su satisfacción de trabajar en su IE	1 - 5
		Responsabilidad Mutua.	14. Cuenta con el tiempo suficiente para cumplir con las tareas que le asigna.	1 - 5
			15. Sus compañeros de trabajo cumplen con las labores asignadas en forma eficiente.	1 - 5
		Participación colectiva coordinada.	16. El director le permite participar en las decisiones que afectan su trabajo.	1 - 5
			17. Considera que su IE brinda un buen servicio educativo a la comunidad.	1 - 5
			18. El Director monitorea, asesora y coordina las comisiones de trabajo en equipo.	1 - 5
		Respeto de roles y funciones.	19. Los miembros de su Institución respetan sus roles y funciones asignadas.	1 - 5
		Integración en el equipo humano.	20. El director da apertura y promueve el trabajo en equipo.	1 - 5
			21. Hay un sentido de familia o equipo en la institución.	1 - 5
		Interacción entre sus miembros.	22. El Director tiene un panorama claro de los objetivos de la IE que comparte	1 - 5
		Tolerancia y respeto a los demás.	23. El director, considera a su personal como el más importante de sus recursos.	1 - 5

	COOPERACIÓN	Motivación externa.	24. El responsable de CONA le orienta para mejorar su trabajo académico.	1 - 5
		Creatividad para solucionar problemas	25. Se busca solucionar los problemas institucionales en equipo de trabajo.	1 - 5
			26. Resuelven si existe un conflicto, entre sus compañeros de trabajo.	1 - 5
		Apoyo mutuo.	27. Si necesita ayuda puede confiar en sus colegas.	1 - 5
			28. Recibe ayuda de parte de sus colegas.	1 - 5
			29. Los miembros de su institución suelen ayudarse en el trabajo colectivo.	1 - 5
		Coopera en la toma de decisiones.	30. Para la toma de decisiones de la IE, se le solicita o requiere de su opinión.	1 - 5
			31. Los docentes tienen suficiente tiempo para discutir informalmente para cooperar en la toma de decisiones de la institución educativa.	1 - 5
	COHESIÓN	Promoción en bienestar general.	32. Los miembros de su institución son muy unidos.	1 - 5
			33. Existe actividades donde se fomente el bienestar de los miembros de la IE.	1 - 5
		Amabilidad a sus colegas y otros.	34. Es Amable y cordial con los miembros de la institución educativa.	1 - 5
			35. En el trato que da a los niños, padres de familia, muestra afecto sincero.	1 - 5
		Es importante en la organización.	36. Su participación es importante en la organización.	1 - 5
		Disposición de ayuda.	37. La ayuda que da a los directivos, docentes es de buena voluntad.	1 - 5
		Disposición de ayuda a padres de familia y niños.	38. Los padres de familia le solicitan su ayuda, busca la solución al problema..	1 - 5
			39. Ayuda al niño a solucionar su problema.	1 - 5
		Solución de problemas.	40. Su participación es asertiva en la solución de problemas de la IE	1 - 5
		Cumplimientos de metas.	41. Trabajan todos para el cumplimiento de las metas trazadas.	1 - 5
		Generación de nuevas ideas.	42. Generación de nuevas ideas en trabajo pedagógico es tomado en cuenta.	1 - 5
Satisfacción laboral.- Es una actitud psicológica y social donde se distingue	INCENTIVOS Y PROMOCIONES	Reconocer por su desempeño.	43. Existe algún reconocimiento por su desempeño en el trabajo educativo.	1 - 5
		Reconocer su responsabilidad.	44. La responsabilidad que muestra en su trabajo es reconocido.	1 - 5
		Proporciona condiciones favorables de trabajo.	45. Existe un ambiente favorable en su centro de labores	1 - 5
			46. La IE donde labora, es un lugar agradable (psicológica y emocionalmente).	1 - 5
			47. Los estímulos administrativos se dan periódica y oportunamente.	1 - 5

básicamente la motivación por el trabajo se refiere además a disposiciones cognitivas , afectivas, actitudinal y la intensidad de reflejos emocionales de un trabajador dentro de una institución o empresa. Es el interés manifestados por los profesores en que se mejore el clima en la organización.		Recibe estímulos administrativos.	48. <i>La administración de la IE, fomenta estímulos, al personal .docente</i>	1 – 5
	RELACIONES INTER PERSONALES.	Relaciones sociales entre pares.	49. <i>El ambiente social donde labora es saludable.</i>	1 – 5
		Pertenencia al grupo.	50. <i>Hay una buena relación entre los miembros que laboran por edad de niños.</i>	1 – 5
		Comunicación asertiva.	51. <i>Conforma grupos de trabajo en el aula para mejorar los aprendizajes.</i>	1 – 5
			52. <i>Los grupos de trabajo, se relacionan abiertamente con Ud.</i>	1 – 5
			53. <i>Sabe elogiar y reconocer el trabajo de los demás.</i>	1 – 5
	COMPETENCIA PROFESIONAL	Actitud desempeño de su función.	54. <i>Se entrena y/o capacitación para desarrollarse más profesionalmente.</i>	1 – 5
		Manejo de conocimientos teóricos.	55. <i>Los métodos pedagógicos que usa son los mismos.</i>	1 – 5
		Habilidades y destrezas en sus labores.	56. <i>busca materiales pedagógicos innovadores oportunamente para su sesión</i>	1 – 5
			57. <i>Es hábil en la elaboración de los documentos pedagógicos y administrativos.</i>	1 – 5
		Funciones laborales en la IE.	58. <i>Es hábil para competir con otros limpiamente.</i>	1 – 5
	SEGURIDAD LABORAL	Estabilidad laboral.	59. <i>Su centro de labores le brinda un ambiente estable y de confianza.</i>	1 – 5
			60. <i>La institución educativa le proporciona estabilidad laboral.</i>	1 – 5
		Salario.	61. <i>Su sueldo es muy bajo en relación a las labores que realiza.+</i>	1 – 5
			62. <i>Su trabajo le ayuda a cubrir sus expectativas económicas</i>	1 – 5
		Higiene y salubridad en su lugar de trabajo.	63. <i>Tiene la sensación de que le falta tiempo para realizar su trabajo.</i>	1 – 5
			64. <i>Su trabajo es excesivo y no se abastece con las cosas que tiene que hacer.</i>	1 – 5
			65. <i>Al final de la jornada de trabajo normal, se suele encontrar muy cansado.</i>	1 – 5
		Entorno físico y el espacio.	66. <i>La distribución física del ambiente de trabajo facilita las labores.</i>	1 – 5
			67. <i>Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</i>	1 – 5

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

SECCION MAESTRIA

Anexo 2. Cuestionario

CUESTIONARIO DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Nº 167 LAS PIEDRITAS DE HUAYCÁN.

1. **INSTRUCCIONES** estimado colega el siguiente cuestionario tiene como fin supremo conocer la relación que hay entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de nuestra institución, por ello le pedimos sinceridad al marcar las respuestas.
2. **DATOS GENERALES**

Por favor marque su respuesta con una X, dentro del recuadro.

sexo	Masculino (1)	Femenino (2)		
edad	de 20-29 (1)	30-39. (2)	de 40 – 49 (3)	de 50 a más (4)
grado de nivel de estudio	Secundaria (1) Instituto (2)	Bachiller (3) Licenciado (4)	Magister (5) Doctor (6)	
condición laboral	Contratado (1)	Nombrado (2)		
tiempo de servicio	de 0 a 10 años (1)	de 11 a 20 años (2)	de 21 a más (3)	
cargo que desempeña	Docente (1)	Directivo (2)	Auxiliar (3)	Administrativo (4)

Estimado docente), anote la respuesta al margen derecho, en uno de los cinco recuadros con un aspa de X, se detalla a continuación las siglas:

recuerde solo debe marcar una de las opciones, la encuesta es de “Carácter Anónimo”.

- nunca (1),
- Casi nunca (2)
- De vez en Cuando (3),
- Casi siempre (4)
- siempre (5);

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Casi siempre	Siempre
	VALORACIÓN	1	2	3	4	5
RELACIONES PERSONALES						
1.	Los docentes de su institución educativa mantienen una comunicación fluida.					
2.	Piensa que la solución de los problemas de su IE deben ser siempre dialogando.					
3.	Sus superiores le tratan de manera autoritaria.					
4.	Respeto la opinión de sus colegas, estudiantes y padres de familia.					
5.	Propicia con su actitud una comunicación sincera.					
6.	Esta informado de todas las decisiones que toma el personal directivo de su IE					
7.	Controla sus emociones al comunicarse con los demás.					
TRABAJO EN EQUIPO						
N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Casi siempre	Siempre
	VALORACIÓN	1	2	3	4	5
1.	En su centro de trabajo se planifica el trabajo en su conjunto.					
2.	E l personal directivo hace un buen trabajo asignado y coordinando con el personal.					
3.	El personal miembro de la Institución, participa en las reuniones para unificar el criterio de trabajo a ejecutarse.					

4.	<i>En la dirección existe un alto nivel de colaboración e interés por apoyar el trabajo de los demás.</i>					
5.	<i>Se siente orgulloso de trabajar en su institución.</i>					
6.	<i>Comenta favorablemente en su círculo social, su satisfacción de trabajar en su institución.</i>					
7.	<i>Cuenta con el tiempo suficiente para cumplir adecuada y oportunamente con las tareas que le asigna.</i>					
8.	<i>Considera que sus compañeros de trabajo cumplen con las labores asignadas en forma eficiente.</i>					
9.	<i>El director le permite participar en las decisiones que afectan su trabajo.</i>					
10.	<i>Considera que su institución brinda un buen servicio educativo a la comunidad.</i>					
11.	<i>El Director monitorea, asesora y coordina las comisiones de trabajo en equipo.</i>					
12.	<i>Los miembros de su Institución respetan sus roles y funciones asignadas.</i>					
13.	<i>El director da apertura y promueve el trabajo en equipo.</i>					
14.	<i>Hay un sentido de familia o equipo en la institución.</i>					
15.	<i>El Director tiene un panorama claro de los objetivos de la institución que comparte con los docentes.</i>					
16.	<i>El director, considera a su personal como el más importante de sus recursos</i>					
17.	<i>El responsable de CONA le orienta y le motiva para mejorar su trabajo académico y docente.</i>					
18.	<i>Se busca solucionar los problemas institucionales en equipo de trabajo.</i>					
19.	<i>Si, existe un conflicto, entre sus compañeros de trabajo se reúnen para resolverlo.</i>					

COOPERACIÓN						
Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Casi siempre	Siempre
	VALORACIÓN	1	2	3	4	5
1.	<i>Si necesita ayuda puede confiar en sus colegas.</i>					
2.	<i>Recibe ayuda de parte de sus colegas.</i>					
3.	<i>Los miembros de su institución suelen ayudarse en el trabajo colectivo.</i>					
4.	<i>Para la toma de decisiones de la IE, se le solicita o requiere de su opinión.</i>					
5.	<i>Los docentes tienen suficiente tiempo para discutir informalmente para cooperar en la toma de decisiones de la institución educativa.</i>					
6.	<i>Los miembros de su institución son muy unidos.</i>					
7.	<i>Existen actividades donde se fomente el bienestar de los miembros de la institución educativa. Actividades sociales.</i>					
COHESIÓN						
1.	<i>Es amable y cordial con los miembros de la institución educativa.</i>					
2.	<i>En el trato que da a los niños, padres de familia, muestra afecto sincero.</i>					
3.	<i>Su participación es importante en la organización.</i>					
4.	<i>La ayuda que da a los directivos, docentes es de buena voluntad.</i>					
5.	<i>Si los padres de familia le solicitan su ayuda, busca solución al problema.</i>					
6.	<i>Ayuda al niño a solucionar su problema.</i>					
7.	<i>Su participación es asertiva en la resolución de problemas de la institución educativa.</i>					
8.	<i>Trabajan todos para el cumplimiento de las metas trazadas.</i>					
9.	<i>Su participación en la generación de ideas nuevas en trabajo pedagógico es tomada en cuenta.</i>					

Gracias por su participación.



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
SECCION MAESTRIA

**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES
 DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Nº 167 LAS PIEDRITAS
 DE HUAYCÁN.**

INSTRUCCIONES: Estimado colega el siguiente cuestionario tiene como fin supremo conocer la relación que hay entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de nuestra institución, por ello le pedimos sinceridad al marcar las respuestas.

DATOS GENERALES

Por favor marque su respuesta con una X, en el recuadro.

sexo	Masculino (1)	Femenino (2)		
edad	de 20-29 (1)	30-39. (2)	de 40 – 49 (3)	de 50 a más (4)
grado de nivel de estudio	Secundaria (1) Instituto (2)	Bachiller (3) Licenciado (4)	Magister (5) Doctor (6)	
condición laboral	Contratado (1)	Nombrado (2)		
tiempo de servicio	de 0 a 10 años (1)	de 11 a 20 años (2)	de 21 a más (3)	
cargo que desempeña	Docente (1)	Directivo (2)	Auxiliar (3)	Administrativo (4)

Estimado docente), anote la respuesta al margen derecho, en uno de los cinco recuadros con un aspa de X, se detalla a continuación las siglas:

- (1) nunca satisfecho,
- (2) Casi nunca satisfecho,
- (3) De vez en Cuando satisfecho,
- (4) Casi siempre satisfecho y
- (5) siempre plenamente satisfecho.

Recuerde solo debe marcar una de las opciones, la encuesta es de “Carácter Anónimo”.

SATISFACCIÓN LABORAL						
INCENTIVOS Y PROMOCIONES.						
	VALORACIÓN	1	2	3	4	5
1.	Existe algún reconocimiento por su desempeño en el trabajo educativo.					
2	La responsabilidad que muestra en su trabajo es reconocido.					
3	Existe un ambiente favorable en su centro de labores					
4	La institución educativa donde labora, es un lugar agradable (psicológica y emocionalmente) donde trabajar.					
5	La administración de la institución educativa, fomenta y/o proporciona estímulos, al personal docente y de servicios.					
RELACIONES INTERPERSONALES.						
1.	El ambiente social donde labora es saludable.					
2.	Hay una buena relación académica entre los miembros que laboran por edad de niños.					
3.	Conforma grupos de trabajo en el aula para mejorar la enseñanza aprendizaje.					
4.	Los grupos de trabajo, se relacionan abiertamente con Ud.					
5.	Sabe elogiar y reconocer el trabajo de los demás.					
COMPETENCIA PROFESIONAL.						
1.	Se le ofrece entrenamiento y/o capacitación para desarrollarse más profesionalmente.					
2.	Los métodos pedagógicos que usa son los mismos.					
3.	Busca materiales pedagógicos e innovadores oportunamente para su sesión diaria.					
4.	Es hábil en la elaboración de los documentos pedagógicos y administrativos.					
5.	Es hábil para competir con otros limpiamente.					
SEGURIDAD LABORAL.						
1.	Su centro de labores le brinda un ambiente estable y de confianza.					
2.	La institución educativa le proporciona estabilidad laboral.					
3.	Su sueldo es muy bajo en relación a las labores que realiza.					
4.	Su trabajo le ayuda a cubrir sus expectativas económicas					

5.	<i>Tiene la sensación de que le falta tiempo para realizar su trabajo.</i>					
6.	<i>Su trabajo es excesivo y no se abastece con las cosas que tiene que hacer.</i>					
7.	<i>Al final de la jornada de trabajo corriente y normal, se suele encontrar muy cansado.</i>					
8.	<i>La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.</i>					
9.	<i>Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</i>					

Gracias por su participación.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

SECCION MAESTRIA

PROYECTO DE TESIS

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES
DEL NIVEL INICIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 167 LAS PIEDRITAS
DE HUAYCÁN – ATE. 2012

AUTORES : PALACIOS CASTRO, LUIS ALBERTO

PALACIOS CASTRO, PAULA FRANCISCA

ASESOR : Mg FELIPE GUIADO OSCCO

VALIDACIÓN DE CONTENIDO

JUICIO DE EXPERTOS

JUECES	JUEZ	JUEZ	JUEZ	JUEZ	ACUERDOS
INDICADORES	1	2	3	4	%
<i>Claridad</i>	70	80	95	80	83.75
<i>Objetividad</i>	80	80	95	80	83.75
<i>Actualidad</i>	80	95	80	80	83.75
<i>Organización</i>	80	95	95	95	91.5
<i>Suficiencia</i>	80	95	95	95	91.5
<i>Intencionalidad</i>	80	95	95	95	91.5
<i>Consistencia</i>	80	95	95	90	90
<i>Coherencia</i>	80	95	95	90	90
<i>Metodología</i>	75	95	95	90	87.5
TOTAL %	78	91.6	93.3	88.3	88

NOTA: La validación de la encuesta, nos arroja un promedio ponderado de 88 %, lo cual nos demuestra que, el INSTRUMENTO es válido para su aplicación en el proceso de Investigación.

Chosica, 01 de abril de 2012.

Anexo 3. Ficha de opinión de expertos

UCV
UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
SECCION MAESTRIA

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. **DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombres del Investigador	Sección	Mención
PALACIOS CASTRO LUIS A. PALACIOS CASTRO PAULA F.	ADM. 2010-I	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE E 1-20%	REGULAR R 21-40%	BUENO B 41-60%	MUY BUENO MB 61-80%	EXCELENTE E 81-100%	VALORACIÓN
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X		70
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X		80
3. ACTUALIDAD	Esta acorde al avance de la ciencia y la tecnología.				X		80
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.				X		80
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesario en cantidad y calidad.				X		80
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio y relación con la calidad académica.				X		80
7. CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre la formulación del problema, los objetivos y las hipótesis.				X		80
8. COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.				X		80
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.				X		75

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento es pertinente

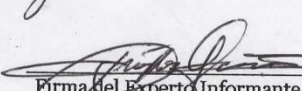
IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 78%

APELLIDOS Y NOMBRE DEL INFORMANTE: Mg. Próspero R. Gamarras Gómez

CARGO U OCUPACIÓN: Docente de la EPG-UNE

LUGAR DE TRABAJO: Escuela de Postgrado de la UNE - La Alcazar, La Molina.

FECHA: 12-12-11


Firma del Experto Informante
DNI: 08455001
Telf: 013492230

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Investigador	Sección	Mención
PALACIOS CASTRO LUIS A. PALACIOS CASTRO PAULA	ADM-2010 - I	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE E 1-20%	REGULAR R 21-40%	BUENO B 41-60%	MUY BUENO MB 61-80%	EXCELENTE E 81-100%	VALORACIÓN N
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X		80
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X		80
3. ACTUALIDAD	Esta acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesario en cantidad y calidad.					X	95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio y relación con la calidad académica.					X	95
7. CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre la formulación del problema, los objetivos y las hipótesis.					X	95
8. COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	95
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable.

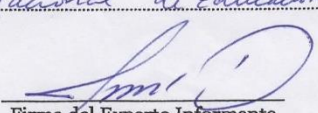
IV. PROMEDIO DE VALORACION: 91%

APELLIDOS Y NOMBRE DEL INFORMANTE: Mg. Austin Gonzales Flores

CARGO U OCUPACIÓN: Facultad de Ciencias

LUGAR DE TRABAJO: Universidad Nacional de Educación Enriquez Guzmán y V.

FECHA: 14-03-12


Firma del Experto Informante

DNI: 07672879



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Investigador	Sección	Mención
PALACIOS CASTRO LUIS A. PALACIOS CASTRO PAULA F.	ADM-2010-1	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	VALORACIÓN
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					/	95
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					/	95
3. ACTUALIDAD	Esta acorde al avance de la ciencia y la tecnología.				/		80
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					/	95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.					/	95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio y relación con la calidad académica.					/	95
7. CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre la formulación del problema, los objetivos y las hipótesis.					/	95
8. COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					/	95
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					/	95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93%

APELLIDOS Y NOMBRE DEL INFORMANTE: Salazar Duez Oswaldo

CARGO U OCUPACIÓN: Docente

LUGAR DE TRABAJO: UNE "EGYV"

FECHA: 14-03-2012

Firma del Experto Informante
DNI: 07679258



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
SECCION MAESTRIA

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Investigador	Sección	Mención
PALACIOS CASTRO LUIS A. PALACIOS CASTRO PAULA F	ADM.-I	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

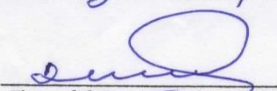
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE E 1-20%	REGULAR R 21-40%	BUENO B 41-60%	MUY BUENO MB 61-80%	EXCELENTE E 81-100%	VALORACIÓN N
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X		80
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X		80
3. ACTUALIDAD	Esta acorde al avance de la ciencia y la tecnología.				X		80
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesario en cantidad y calidad.					X	95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio y relación con la calidad académica.					X	95
7. CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre la formulación del problema, los objetivos y las hipótesis.					X	90
8. COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	90
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	90

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 88%

APELLIDOS Y NOMBRE DEL INFORMANTE: Mg. Wilfredo Dionisio Cieza
CARGO U OCUPACIÓN: Facultad de Ciencias - docente
LUGAR DE TRABAJO: U.N.E. "Enrique Guzman y Valle"
FECHA: 15-03-2012


Firma del Experto Informante

DNI: 06811199

[illegible]



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pérez Saavedra Segundo Sigifredo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Nivel Inicial de la Institución Educativa N° 167 Las Piedritas de Huaycán - Ate – 2012"** de los estudiantes Luis Alberto Palacios Castro y Paula Francisca Palacios Castro, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de febrero del 2018


Pérez Saavedra Segundo Sigifredo

DNI:25601051

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro <https://enturnin.com/app/carta/es/?s=1&ro=1&u=1053599418&lang=es&v=936100087>

feedback studio El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Nivel Inicial de la Institución Educativa N° 167 Las Piedritas de Huaycán - Ate - 2012 -- /123 < > ?



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Nivel Inicial de la Institución Educativa N° 167 Las Piedritas de Huaycán - Ate - 2012

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES:
Luis Alberto Palacios Castro
Paula Francisca Palacios Castro

ASESOR:
Felipe Galsardo Oscco

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad educativa

LOS OLIVOS - PERÚ
2018

Resumen de coincidencias

24 %

1	repositorio.uancv.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
2	cybertesis.unmsm.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
3	www.scribd.com	1 %	>
Fuente de Internet			
4	repositorio.unival.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
5	tesis.uzam.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
6	dispace.untr.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
7	repositorio.uncp.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
8	repositorio.unsa.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
9	dispace.unapigatos.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
10	riao.bo.ao.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			

Página: 1 de 87 Número de palabras: 18882



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

PALACIOS CASTRO, LUIS ALBERTO
D.N.I. : 16161747
Domicilio : Villa Progreso, lote 23, Santa Eulalia - Hrc.
Teléfono : Fijo : 361.23.32 Móvil : 989891747
E-mail : wasapbert16@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

PALACIOS CASTRO, LUIS ALBERTO
PALACIOS CASTRO, PAULA FRANCISCA

Título de la tesis:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 167
LOS VIEDELLAS DE HUAYLÓN - ATE - 2012

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Luis Alberto Palacios Castro

Fecha :

27.02.2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

PALACIOS CASTRO PAULA FRANCISCA
D.N.I. : 16.618.27
Domicilio : AV. BUENOS AIRES MZ. A-B LT 7 SANTA EULALIA
Teléfono : Fijo 3612732 Móvil 989891749
E-mail : Paulita.fc.002@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado : MAESTRA
Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

PALACIOS CASTRO LUIS ALBERTO
PALACIOS CASTRO PAULA FRANCISCA

Título de la tesis:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL INICIAL
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 167 LAS PIEDRITAS

Año de publicación : DE HUAYCAN - ATE - 2012 ,
2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

27.02.2018



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

236-16

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Revisión Para visto
buena y empaste

ESCUELA DE POSTGRADO

ATENCIÓN:

(Nombre del responsable de la oficina)

Paula Francisca PALACIOS CASTRO

(Nombres y apellidos del solicitante)

con DNI N° 6161827

(Número de DNI)

domiciliado (a) en AV. Buenos Aires Mz. A-B LTJ SANTA EULALIA-HRI-LIMA

(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2010 del programa: Administración

(Promoción)

(Nombre del programa)

de la Educación

identificado con el código de matrícula N°

(Código de alumno)

de la Escuela de Postgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

(Explique con claridad)

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 2 de Febrero de 2016

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- TESIS
-
-
-

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 98.287.749

Email: